



# **PENGARUH ETIKA KERJA DAN *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN SPBU MURI TEGAL**

## **SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh:

**DEVY OCKTAPIYANTI**  
**NPM. 4116500056**

Diajukan Kepada:

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL**  
**2020**



**PENGARUH ETIKA KERJA DAN *KNOWLEDGE SHARING*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN SPBU MURI TEGAL**

**Skripsi**

Oleh:

**Devy Ocktapiyanti**  
NPM. 4116500056

Disetujui Untuk Ujian Skripsi  
Tanggal : 6 Oktober 2020

Dosen Pembimbing I

**Jaka Waskito, S.E., M.Si.**  
NIDN. 0624106701

Dosen Pembimbing II

**Setyowati Subroto, S.E., M.Si.**  
NIDN. 0009057801



Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen

**Yuni Utami, S.E., M.M.**  
NIDN. 0616067602

## PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : **Devy Ocktapiyanti**  
NPM : 4116500056  
Judul : Pengaruh Etika Kerja dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan SPBU Muri Tegal

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi, yang dilaksanakan pada:

Hari : Sabtu

Tanggal : 14 November 2020

Ketua Penguji



**Jaka Waskito, S.E., M.Si.**  
NIDN. 0624106701

Penguji I



**Niken Wahyu Cahyaningtyas, S.E., M.M.**  
NIDN. 0604097701

Penguji II



**Makmur Sujarwo, S.E., M.M.**  
NIDN. 0624117801

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen



**Yuni Utami, S.E., M.M.**  
NIDN. 0616067602

## **MOTTO**

Nasihat ini bukan menyuruh kita jadi berburuk sangka dengan orang lain.

Melainkan, agar kita senantiasa belajar dari pengalaman.

**(Tere Liye)**

## **PERSEMBAHAN**

Kupersembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta, yang selalu memberikan dukungan dan tak pernah berhenti mendoakanku.
2. Kakak-kakakku tersayang, yang selalu memberikan masukan agar cepat menyelesaikan skripsi ini.
3. Sahabatku tercinta, yang telah membuatku semangat dan membuat hari-hariku ceria serta penuh warna.
4. Teman-teman sekelas yang telah bersama-sama berjuang dalam meraih gelar sarjana.
5. Almamaterku



## PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Devy Ocktapiyanti**

NPM : 4116500056

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul: Pengaruh Etika Kerja dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan SPBU Muri Tegal.

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan/atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengizinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab.

Tegal, Agustus 2020

Yang menyatakan,



**Devy Ocktapiyanti**

## ABSTRAK

**Ocktapiyanti, Devy.** 4116500056. 2020. *Pengaruh Etika Kerja dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan SPBU Muri Tegal*. Skripsi. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Pancasakti Tegal.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja bisa mempengaruhi perkembangan organisasi, karena dalam mengembangkan suatu organisasi dibutuhkan kinerja yang berkualitas, jadi jika kinerja itu buruk, maka bisa menghambat proses perkembangan dan pertumbuhan organisasi. Beberapa hal yang bisa mempengaruhi kinerja seseorang, diantaranya yaitu etika kerja dan *knowledge sharing*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan SPBU Muri Tegal, 2) mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan SPBU Muri Tegal, dan 3) pengaruh etika kerja dan *knowledge sharing* secara simultan terhadap kinerja karyawan SPBU Muri Tegal.

Penelitian merupakan penelitian kuantitatif dengan data primer yang berasal dari kuesioner. Populasi sebanyak sebanyak 56 orang, Penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau istilah lain sensus karena jumlah karyawan SPBU Muri Tegal tergolong sedikit sehingga memungkinkan seluruh karyawan dijadikan sampel. Analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian disimpulkan bahwa etika kerja secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Muri Tegal dengan tingkat signifikansi 0,029. *Knowledge Sharing* secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Muri Tegal dengan tingkat signifikansi 0,024. Sedangkan Etika Kerja dan *Knowledge Sharing* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di SPBU Muri Tegal dengan tingkat signifikansi 0,001.

Kesimpulan penelitian ini etika kerja dan *knowledge sharing* secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Muri Tegal. Hasil ini menunjukkan bahwa etika kerja dan *knowledge sharing* karyawan di SPBU Muri Tegal sudah baik. Etika kerja ditunjukkan dengan ramah, murah senyum, menyapa pengunjung, menunjukkan angka nol, sedangkan *knowledge sharing* ditunjukkan dengan adanya *briefing* setiap pergantian shift, berbagi pengalaman karyawan lama kepada karyawan baru.

**Kata Kunci:** etika kerja, *knowledge sharing*, dan kinerja.

## ABSTRACT

**Ocktapiyanti, Devy.** 4116500056. 2020. *The Influence of Work Ethics and Knowledge Sharing on Employee Performance at Muri Tegal Gas Station*. Skripsi. Management Study Program. Faculty of Economics and Business. University of Pancasakti Tegal.

Good performance is optimal performance, that is, according to organizational standards and supports the achievement of organizational goals. Performance can affect organizational development, because in developing an organization quality performance is needed, so if the performance is poor, it can hinder the process of organizational development and growth. Several things can affect a person's performance, including work ethics and knowledge sharing. This study aims to determine: 1) the effect of work ethics on the performance of Muri Tegal SPBU employees, 2) to determine the effect of knowledge sharing on the performance of Muri Tegal SPBU employees, and 3) the effect of work ethics and knowledge sharing simultaneously on the performance of Muri Tegal SPBU employees.

This research is a quantitative study with primary data derived from questionnaires. The population is 56 people. This study uses saturated samples or other terms census because the number of employees at the Muri Tegal SPBU is relatively small so that it allows all employees to be sampled. The analysis used multiple linear regression analysis.

The results of the study concluded that work ethics partially or individually had a significant effect on the performance of the employees at SPBU Muri Tegal with a significance level of 0.029. Partially or individually, Knowledge Sharing has a significant effect on the Employee Performance of Muri Tegal SPBU with a significance level of 0.024. Meanwhile, Work Ethics and Knowledge Sharing simultaneously or together have a significant effect on Employee Performance at SPBU Muri Tegal with a significance level of 0.001.

The conclusion of this study, work ethics and knowledge sharing partially or simultaneously have a significant effect on the employee performance of the Muri Tegal SPBU. These results indicate that the work ethic and knowledge sharing of employees at Muri Tegal SPBU are good. Work ethic is shown by being friendly, smiling, greeting visitors, showing zero numbers, while knowledge sharing is shown by briefing each shift change, sharing experiences of old employees with new employees.

**Keywords:** work ethics, knowledge sharing, and performance.



## KATA PENGANTAR

Syukur *Alhamdulillah* kepada Allah SWT, berkat rahmat, hidayah dan segala karunia-Nya yang telah dilimpahkan kepada kita semua, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Etika Kerja dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan SPBU Muri Tegal”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Strata (S1) di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, baik bantuan secara materiil maupun moril. Maka dari itu pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Dr. Dien Noviyani Rahmatika, S.E, M.M, Akt, C.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Yuni Utami, S.E, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Jaka Waskito, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.
4. Setiowati Subroto, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memotivasi peneliti dan memberikan waktu sibuknya untuk membimbing.

Peneliti menyadari skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan, maka peneliti mengharapkan saran dan kritik untuk memperbaiki skripsi ini. Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti pada khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Tegal, Agustus 2020

Devy Ocktapiyanti

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....	v
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Landasan Teori.....	11
1. Etika Kerja .....	11
2. <i>Knowledge Sharing</i> .....	20
3. Kinerja Karyawan .....	25
B. Penelitian Terdahulu .....	31
C. Kerangka Pemikiran Konseptual .....	42
D. Hipotesis .....	43
BAB III METODE PENELITIAN.....	45
A. Jenis Penelitian .....	45
B. Populasi dan Sampel .....	45
C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel.....	46

D. Metode Pengumpulan Data .....	50
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	50
F. Metode Analisis Data .....	53
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	62
A. Gambaran Umum SPBU Muri Tegal .....	62
B. Hasil Penelitian .....	65
C. Pembahasan .....	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	82
A. Kesimpulan .....	82
B. Saran .....	82
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	SPBU Performance Audit Report Laporan Performance Audit SPBU Pasti Prima Nomor 44-52108 (Muri) .....	6
Tabel 2	Penelitian Terdahulu.....	38
Tabel 3.	Populasi Penelitian .....	46
Tabel 4	Operasionalisasi Variabel.....	49
Tabel 5	Karakteristik Responden Dilihat dari Jenis Kelamin .....	65
Tabel 6	Karakteristik Responden Dilihat dari Usia .....	66
Tabel 7	Karakteristik Responden Dilihat dari Pendidikan Terakhir .....	67
Tabel 8	Hasil Uji Validitas Data Variabel Y (Kinerja Karyawan) .....	68
Tabel 9	Hasil Uji Reliabilitas Data Variabel Y (Kinerja Karyawan) .....	69
Tabel 10	Hasil Uji Validitas Data Variabel X <sub>1</sub> (Etika Kerja) .....	69
Tabel 11	Hasil Uji Reliabilitas Data Variabel X <sub>1</sub> (Etika Kerja) .....	70
Tabel 12	Hasil Uji Validitas Data Variabel X <sub>2</sub> ( <i>Knowledge Sharing</i> ) .....	71
Tabel 13	Hasil Uji Reliabilitas Data Variabel X <sub>2</sub> ( <i>Knowledge Sharing</i> ) .....	72
Tabel 14	Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i> .....	73
Tabel 15	Uji Multikolonieritas .....	74
Tabel 16	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	76
Tabel 17	Hasil Uji t (Pengujian Secara Parsial) .....	77
Tabel 18	Hasil Uji F (Pengujian Secara Simultan) .....	78
Tabel 19	Koefisien Determinasi .....	79

## DAFTAR GAMBAR

Gambar I	Kerangka Berpikir .....	43
Gambar II	Struktur Organisasi SPBU Muri Tegal .....	64
Gambar III	Hasil Uji Normalitas Titik Diagonal .....	73
Gambar IV	Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>Scatterplot</i> .....	75



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendayagunaan sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan dalam pengelolaan organisasi yang baik dikarenakan peningkatan kinerja yang terdapat pada diri manusia sangat berpengaruh dalam peranan yang teramat penting dalam peningkatan ini, sehingga berguna untuk meningkatkan hasil kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia adalah kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (Sudaryo, *et al.*, 2018:3).

Peran sumber daya manusia akan mampu membawa keberhasilan dalam sebuah organisasi sehingga sumber daya manusia bermutu harus dimiliki di setiap lini organisasi. Perusahaan harus dapat mencari dan memelihara sumber daya manusia yang mampu mengimplementasikan dan mencapai keberhasilan suatu organisasi. Unsur manusia dalam suatu organisasi merupakan unsur yang dapat memberikan keunggulan karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, suatu perusahaan perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja unggul.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal,

yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi (Mangkunegara, 2007:67). Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia dalam kinerja organisasi menjadi persoalan utama yang harus diatasi dan dikelola dengan serius dalam organisasi. Maka dari itu, pengelolaan yang baik sangat diharapkan supaya kinerja dalam organisasi dapat berhasil maksimal. Oleh karena itu, organisasi akan selalu berusaha secara maksimal, meskipun harus menempuh berbagai macam cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam rangka menciptakan karyawan berkualitas yang mampu membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja bisa mempengaruhi perkembangan organisasi, karena dalam mengembangkan suatu organisasi dibutuhkan kinerja yang berkualitas, jadi jika kinerja itu buruk, maka bisa menghambat proses perkembangan dan pertumbuhan organisasi. Ada beberapa hal yang bisa mempengaruhi kinerja seseorang, diantaranya yaitu etika kerja dan *knowledge sharing* yang menjadi fokus dalam penelitian ini. Etika berasal dari bahasa Yunani *ethos*, yang berarti kebiasaan atau wata, moral berasal dari bahasa latin *mos*, yang berarti cara hidup atau kebiasaan/dari istilah ini munculah istilah *morale* atau *moril*. Moril bisa berarti semangat atau dorongan batin (Kumorotomo, 2014:6).

Etika kerja dapat membantu organisasi untuk menciptakan hubungan baik dengan organisasi lain dan hubungan jangka panjang dengan pelanggan masa depan. Dalam setiap perusahaan terdapat di dalamnya sekelompok individu atau karyawan yang melakukan aktifitas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang

telah dibuat oleh para pendiri atau manajemen perusahaan. Aktivitas tersebut akan membentuk suatu kebiasaan yang tentunya manajemen perusahaan tidak mau bila karyawannya memiliki kebiasaan yang tidak baik, maka dari itu dibentuklah nilai-nilai atau norma yang harus dipatuhi oleh setiap karyawannya. Pola aktivitas yang menjadi kebiasaan yang dilakukan oleh setiap individu bahkan suatu kelompok dalam bekerja sengaja dibentuk oleh manajemen perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Jika dibiarkan tumbuh liar begitu saja, maka akan berpotensi menghambat kemajuan perusahaan.

Etika dibentuk oleh budaya, kebiasaan, serta sistem nilai yang diyakininya yang berkaitan dengan baik buruknya (moral). Etika kerja diartikan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan selalu berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna, dengan menghindari segala kerusakan atau cacat atau mengerjakan dengan setengah-setengah. Meskipun ada banyak peneliti yang fokus pada etika di tempat kerja, praktik yang tidak etis di tempat kerja masih terus berlanjut di organisasi, seperti korupsi, penipuan, kebohongan, pelecehan seksual dan banyak lainnya yang terkait perilaku sekunder yang dianggap perilaku tidak etis. Apalagi fakta-fakta yang sudah banyak organisasi runtuh karena perilaku yang tidak etis di tempat kerja. Karena itu, penelitian ini dimaksudkan untuk mengeksplorasi pandangan dari organisasi tentang pengaruh etika kerja terhadap kinerja pekerjaan.

Selain etika kerja, ada beberapa tantangan yang harus dijawab oleh perusahaan yang ingin menang dalam kompetisi yaitu: kolaborasi, inovasi, adaptasi, penguasaan teknologi dan pasar serta pengelolaan aset-aset intelektual perusahaan. Tantangan-tantangan inilah yang mendorong munculnya kebutuhan pada penerapan *knowledge management* (KM). Sebelum pelaksanaan *knowledge*

*management*, masing-masing karyawan tidak menjadi inspirasi bagi karyawan lainnya jika terjadi semacam kebuntuan di dalam pekerjaan. Oleh sebab itu dibutuhkan adanya budaya *knowledge sharing* antara karyawan sehingga informasi mengenai perkembangan dari lingkungan luar maupun dari dalam dapat tersebar menyeluruh ke seluruh bagian dan tingkatan di dalam perusahaan, sehingga *knowledge* yang dimiliki dari setiap karyawan tidak terpendam di dalam diri masing-masing karyawan.

Bagian terpenting dalam *knowledge management* adalah mendorong individu-individu dalam organisasi untuk melakukan *knowledge sharing* (Aulawi, *et al.*, 2009:174). *Knowledge sharing* berperan dalam penciptaan *tacit knowledge* yang berkaitan dengan pekerjaan di antara anggota organisasi. Mengingat bahwa *knowledge sharing* meliputi kegiatan karyawan untuk berbagi pengetahuan dengan orang lain, dan perilaku mereka dalam bertukar informasi yang relevan dengan rekan kerja di seluruh organisasi. *Knowledge sharing* memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi individu dalam organisasi, karena melalui *knowledge sharing*, pengetahuan yang bersifat *tacit* maupun *explicit* dapat disebarkan, diimplementasikan, dan dikembangkan.

Trivellas, *et al.*, (2015:244) mengungkapkan bahwa budaya *knowledge sharing* dapat mengembangkan *general competencies* baru dalam individu atau mempertajam kompetensi yang sudah ada, seperti menciptakan ide-ide baru, berkomunikasi, hubungan interpersonal, memprioritaskan suatu hal, kreativitas, perencanaan, pemecahan masalah, dan *team working*. Permasalahan manajemen yang sering terjadi justru karena kurangnya informasi yang diperlukan karyawan untuk menjalankan tugasnya. Penerapan *knowledge sharing* diharapkan dapat

memenuhi kebutuhann informasi dan pengetahuan karyawan agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. *Knowledge sharing* selanjutnya diarahkan pada peningkatan kinerja karyawan melalui kompetensi individu seperti membuat keputusan dalam pemecahan masalah.

SPBU Muri Tegal merupakan salah satu SPBU terlengkap, terletak di Jalan Raya Dampyak Km. 3,5 Kabupaten Tegal. SPBU ini memperoleh tiga penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI), yakni SPBU dengan toilet terbanyak, SPBU dengan toilet terbersih, serta Pengusaha Tertua di Tegal. SPBU ini menjadi istimewa karena memiliki segudang fasilitas. Mulai dari toilet yang mencapai 107 pintu, tempat rekreasi dan kolam renang, tempat makan, bahkan penginapan transit yang bisa disewa para pemudik untuk waktu singkat. SPBU Muri ini juga menyediakan fasilitas parkir motor dan mobil yang cukup luas, sehingga bisa menampung banyak tamu. Selain itu tersedianya tempat pijat dan refleksi, ruang menyusui, mushola, tempat cuci mobil dan kamera pantau yang aktif selama 24 jam. Lengkapnya fasilitas ini, sering digunakan untuk acara-acara perusahaan atau masyarakat, diharapkan SPBU Muri dapat turut mendorong perekonomian kota Tegal.

Sebagai SPBU yang berlokasi di jalur padat, SPBU Muri Tegal harus mampu memberi kenyamanan bagi pengendara. Mencermati persaingan dunia industri yang semakin ketat dan canggih seperti sekarang ini, nilai-nilai etika harus dijadikan pedoman dalam bekerja, sehingga diharapkan kinerja akan lebih maksimal dan menguntungkan perusahaan dalam jangka panjang. Berikut gambaran kinerja karyawan SPBU Muri Tegal dari laporan Performance Audit SPBU Pasti Prima Nomor 44-52108 (Muri).



Tabel 1  
SPBU Performance Audit Report  
Laporan Performance Audit SPBU Pasti Prima Nomor 44-52108 (Muri)

Conformity Level by Pertamina (Sub Element)		Offering Bersih & Terawat				
		Warning (%)	Poor (%)	Average (%)	Good (%)	Excellent (%)
Well Trained and Motivated Staff	Kebersihan					96.67
	Pemberian Hak					100.00
	Prosedur Pelayanan			77.50		
	Penanganan Keluhan Pelanggan					100.00
Q & Q Assurance	Peralatan					100.00
	Prosedur Monitoring					100.00
Well Maintained Equipment & Facility	Kebersihan Harian				82.84	
	Pemeliharaan berkala atas DU dan ST, dan Fasilitas Retail Outlet					98.29
	Uraian Pemeliharaan Kerusakan atas DU, ST, dan Fasilitas Retail Outlet.	25.00				
Consistent Physical Format & Digital Experience	Identitas Visual Ritel			72.00		
	Dispenser Unit					100.00
	Lain-lain			75.00		
Comprehensive Product Offering Focused on NFR	Penawaran BBM			70.00		
	Penawaran non-BBM					96.92

Keterangan:

Warning: 0-35%, Poor: 35-60%, Average: 60-80%, Good: 80-95%, Excellent: 95-100%  
(SPBU Performance Audit Report, 2018)

Berdasarkan data SPBU Performance Audit Report dapat terlihat bahwa secara umum kinerja karyawan SPBU Muri Tegal sudah baik bahkan sempurna, antara lain dalam hal kebersihan, pemberian hak, penanganan keluhan pelanggan, peralatan, prosedur monitoring, pemeliharaan berkala atas DU, ST dan fasilitas retail outlet, dispenser unit, dan penawaran non-BBM. Namun masih terdapat kinerja karyawan yang masih dalam batas rata-rata, yaitu terkait dengan prosedur pelayanan baru mencapai 77,50%, identitas *visual ritel* 72.00%, penawaran BBM 70,00%, dan lain-lain 75,00%. Bahkan terdapat kinerja yang sudah masuk dalam

kategori peringatan yaitu dalam hal pemeliharaan kerusakan atas DU, ST, dan fasilitas *retail outlet* 25,00%.

Pada kenyataannya berdasarkan laporan Performance Audit SPBU Pasti Prima Tahun 2018, menurut Auditor, dilihat dari staf yang terlatih dan termotivasi dengan baik sudah mempunyai kinerja yang baik, namun masih terdapat kinerja karyawan yang kurang dalam hal etika kerja sehingga kinerjanya menurun, contohnya: operator pulau 5 dari 5 pulau pompa tidak menyambut dengan sopan (salam), menawarkan bahan bakar khusus (BBK), dan menanyakan jenis bahan bakar minyak (BBM) yang dibutuhkan.

Sedangkan beberapa kendala dalam kegiatan *knowledge sharing* di SPBU Muri Tegal antara lain kurangnya kesadaran karyawan terhadap kegiatan *knowledge sharing* karena tidak semua karyawan mampu untuk berbagi pengalaman dan *knowledge* yang dimiliki pada karyawan lainnya atau karyawan baru, walaupun dari SPBU sendiri sudah memberikan panduan dalam kegiatan *knowledge sharing*, sehingga kinerja pada beberapa karyawan menurun, contohnya: operator pulau 3 dan pulau 4 dari 5 pulau pompa tidak mengkonfirmasi harga total dan jumlah uang yang diterima kepada pelanggan, operator pulau 3, pulau 4 serta pulau 5 dari 5 pulau pompa pelanggan tidak ditawarkan fasilitas *non fuel retail* (NFR), seperti: *autocare*, *modern store*, *hot food & beverages*, *Automatic Teller Machine* (ATM), dan Elpiji. Selanjutnya dari fasilitas peralatan terpelihara dengan baik: *diveway*/peralatan pengisian BBM tidak dalam keadaan bersih. Terdapat kerusakan pada *driveway*, akses menuju pelataran pengisian BBM dan jalan keluar kendaraan bebas dari hambatan (akses jalan berlubang) dan belum dicatatkan pada buku catatan kerusakan. Dispenser unit BBM tidak dalam kondisi

bersih. Tidak semua operator telah terlatih dalam hal pemadaman kebakaran (tidak semua tersertifikasi).

Uraian di atas menunjukkan bahwa kurang maksimalnya kinerja karyawan dapat disebabkan karena etika kerja karyawan yang masih kurang dan tidak maksimalnya *knowledge sharing*, yaitu berbagi pengalaman atau pengetahuan dari karyawan lama kepada karyawan baru. Hal ini menyebabkan karyawan baru kurang memahami prosedur pelayanan yang baik. Adanya *knowledge sharing*, karyawan baru atau yang kurang berpengalaman dapat bekerja dengan lebih baik.

Berdasarkan informasi dan data yang tersedia serta didukung oleh adanya kesempatan yang memadai maka dipilihlah SPBU Muri Tegal. Dalam penelitian ini peneliti ingin menganalisis apakah di dalam aktivitas kerja di SPBU Muri Tegal para karyawannya bertindak menggunakan etika kerja yang sesuai dengan saling berbagi pengetahuan dalam pekerjaannya. Maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk memilih judul “Pengaruh Etika Kerja dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan SPBU Muri Tegal”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, rumusan masalah penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan SPBU Muri Tegal?
2. Apakah ada pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan SPBU Muri Tegal?

3. Apakah ada pengaruh etika kerja dan *knowledge sharing* secara simultan terhadap kinerja karyawan SPBU Muri Tegal?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diajukan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan SPBU Muri Tegal.
2. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan SPBU Muri Tegal.
3. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja dan *knowledge sharing* secara simultan terhadap kinerja karyawan SPBU Muri Tegal.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Dapat dijadikan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan, khasanah kepustakaan khususnya mengenai etika kerja, *knowledge sharing* dan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat sebagai tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya khususnya penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

#### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai alat analisis meningkatkan kinerja karyawan khususnya mengantisipasi adanya perilaku

karyawan yang kurang mempunyai etika kerja dan tidak saling berbagi pengetahuan yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

- b. Bagi *stakeholder*, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta dapat memberikan informasi mengenai apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan.
- c. Bagi peneliti, dapat mengimplementasikan ilmu yang sudah dipelajari selama mengikuti perkuliahan dan menambah wawasan peneliti dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Etika Kerja**

Etika kerja pada suatu perusahaan sangat berperan dalam menjalankan hubungan kerja karyawan. Etika kerja dimaksudkan agar para karyawan menjalankan pekerjaannya dengan baik dan sesuai etika yang berlaku dalam perusahaan untuk menunjang keberhasilan dalam jangka panjang perusahaan. Penilaian masyarakat terhadap baik buruknya suatu perusahaan diawali dari nama baik perusahaan tersebut, agar penerapan etika kerja sesuai dengan yang diinginkan pelanggan atau konsumen dan dapat dilakukan secara lancar maka perusahaan harus membuat pedoman etika kerja karyawan yang sudah disepakati dan wajib dipahami dan dilaksanakan oleh setiap karyawan.

##### **a. Pengertian Etika Kerja**

Etika berkaitan erat dengan nilai-nilai, tata cara hidup, aturan hidup yang baik, dan segala kebiasaan yang dianut dan diwariskan dari satu orang ke orang lain dalam perilaku berpola yang terus berulang sebagai sebuah kebiasaan. Menurut Keraf (2009:13), etika berasal dari Yunani "*ethos*" artinya karakter, watak kesusilaan atau adat. Pengertian etika ini berkaitan dengan kebiasaan hidup yang baik pada diri seseorang maupun pada suatu masyarakat atau kelompok masyarakat.

Menurut Ernawan (2007:2) etika merupakan cabang dari filsafat mencari buruknya tingkah laku manusia. Etika berhubungan dengan seluruh ilmu

pengetahuan yang berhubungan dengan manusia dan masyarakat seperti, antropologi, psikologi, sosiologi, ekonomi, ilmu politik, dan ilmu hukum yang pada hakikatnya mencari tindakan manusia yang manakah yang baik. Secara etimologis, etika adalah ajaran atau ilmu tentang adat kebiasaan yang berkenaan dengan kebiasaan baik atau buruk yang diterima umum mengenai sikap, perbuatan, kewajiban, dan sebagainya. Etika umumnya lebih dikaitkan dengan prinsip-prinsip yang dikembangkan diberbagai wacana etika atau aturan-aturan yang diberlakukan sebagai suatu profesi.

Etika diarahkan kepada perilaku manusia yang dilakukan secara sadar dan atas kemauan sendiri (Simorangkir, 2003:4). Etika merupakan tata cara berhubungan dengan manusia lainnya (Kasmir, 2008:185). Etika bermaksud membantu manusia untuk bertindak secara bebas tetapi dapat dipertanggungjawabkan, kebebasan dan tanggung jawab adalah unsur pokok dari otonomi moral yang merupakan salah satu prinsip utama moralitas termasuk etika kerja sebagaimana yang akan dibahas.

Etika kerja merupakan acuan yang dipakai oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman alam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga yang lain (Rudito & Famiola (2007:6). Etika sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau institusi. Jadi, etika kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar sebagai wujud nyata secara khas dalam perilaku kerjanya.

Etika kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Etika kerja merupakan suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. etika kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan.

Etika kerja dapat dikatakan sebagai sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa (Tasmara, 2010:14). Etika kerja yang tinggi tentunya membuat rutinitas kerja tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan kinerjanya. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etika kerja yang tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa etika merupakan suatu ilmu tentang arti baik dan buruk, benar dan salah kemudian manusia menggunakan akal dan hati nuraninya untuk mencapai tujuan yang baik dan benar sesuai dengan tujuan yang dikehendaki. Jadi manusia dapat melakukan apa saja yang dikehendaki yang dianggap baik dan benar, meskipun hati nuraninya menolak dan yang terpenting tujuannya dapat tercapai. Etika kerja merupakan suatu perilaku kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. Etika kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan, tindakan yang diambil harus dapat dipertanggungjawabkan

pada diri sendiri. Begitu juga dengan sikapnya terhadap orang lain bila pekerjaan tersebut mengganggu atau sebaliknya mendapatkan pujian.

## **b. Teori Etika**

Teori etika dijelaskan Keraf (2009:22), meliputi etika *deontologi* dan etika *taleologi*. Berikut penjelasan dari masing-masing teori.

- 1) Etika *Deontologi*, adalah suatu tindakan itu baik bukan dinilai dan dibenarkan berdasarkan akibat atau tujuan baik dari tindakan itu, melainkan berdasarkan tindakan itu sendiri sebagai baik pada dirinya sendiri. Hal ini dapat dikatakan bahwa tindakan itu bernilai moral karena tindakan itu dilaksanakan terlepas dari tujuan atau akibat dari tindakan itu.
- 2) Etika *Teleologi*, adalah suatu tindakan itu diukur baik buruknya suatu tindakan berdasarkan tujuan yang mau dicapai dengan tindakan itu. Suatu tindakan dinilai baik, kalau bertujuan mencapai suatu yang baik atau kalau akibat yang ditimbulkan baik dan berguna.

Menurut Bertens (2011:66) teori etika meliputi utilitarisme, deontologi dan hak. Penjelasan sebagai berikut:

- 1) *Utilitarisme*, berasal dari kata latin *utilis* yang berarti bermanfaat. Teori ini menjelaskan bahwa suatu perbuatan adalah baik jika membawa manfaat, tapi manfaat itu harus menyangkut bukan saja satu dua orang melainkan masyarakat sebagai keseluruhan.
- 2) *Deontologi*, berasal dari bahasa Yunani *deon* yang berarti kewajiban. Atas pertanyaan mengapa perbuatan ini adalah baik dan perbuatan itu harus ditolak secara buruk deontologi menjawab: karena perbuatan pertama

menjadi kewajiban kita dan karena perbuatan kedua dilarang. Yang menjadi dasar bagi baik buruknya perbuatan adalah kewajiban.

- 3) Hak, teori hak adalah pendekatan yang paling banyak dipakai untuk mengevaluasi baik buruknya suatu perbuatan atau perilaku. Teori hak merupakan suatu aspek dari teori deontologi, karena hak berkaitan dengan kewajiban, dan dapat dikatakan hak dan kewajiban bagaikan dua mata sisi dari uang logam yang sama.

Etika merupakan ilmu yang membahas tentang moralitas atau tentang manusia sejauh berkaitan dengan moralitas. Teori yang dipakai dalam penelitian ini yaitu teori dari Bertens (2011:66), meliputi *utilitarisme* mengacu pada perbuatan baik jika membawa manfaat, *deontologi* mengacu pada kewajiban seseorang dalam suatu pekerjaan, dan teori hak mengacu pada penilaian baik dan buruk suatu perbuatan atau perilaku. Etika kerja sebagai acuan yang dipakai oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga yang lain.

### **c. Macam-Macam Etika**

Ada dua macam etika yang harus kita pahami bersama dalam menentukan baik dan buruknya perilaku manusia menurut Keraf (2009:56), antara lain:

- 1) Etika Deskriptif, yaitu etika yang berusaha meneropong secara kritis dan rasional sikap dan perilaku manusia dan apa yang dikejar oleh manusia dalam hidup ini sebagai sesuatu yang bernilai. Etika deskriptif memberikan

fakta sebagai dasar untuk mengambil keputusan tentang perilaku atau sikap yang mau diambil.

- 2) Etika Normatif, yaitu etika yang berusaha menetapkan berbagai sikap dan pola perilaku ideal yang seharusnya dimiliki oleh manusia dalam hidup ini sebagai sesuatu yang bernilai. Etika normatif memberi penilaian sekaligus memberi norma sebagai dasar dan kerangka tindakan yang akan diputuskan.

Etika merupakan ilmu yang membahas tentang moralitas atau tentang manusia sejauh berkaitan dengan moralitas. Menurut Bertens (2011:17-21), ada tiga pendekatan dalam konteks etika, yaitu etika deskriptif, etika normatif dan metaetika, yaitu:

- 1) Etika Deskriptif, mempelajari moralitas yang terdapat pada individu-individu tertentu dalam kebudayaan dalam suatu periode sejarah dan sebagainya. Karena etika deskriptif hanya melukiskan, ia tidak memberi penilaian.
- 2) Etika Normatif, merupakan bagian terpenting dari etika dan bidang dimana berlangsung diskusi-diskusi yang paling menarik tentang masalah moral. Etika normatif menentukan benar tidaknya tingkah laku atau anggapan moral. Etika normatif bertujuan merumuskan prinsip-prinsip etis yang dapat dipertanggungjawabkan dengan cara rasional dan dapat digunakan dalam praktik.
- 3) Metaetika, mempelajari logika khusus dari ucapan-ucapan etis. Metaetika mengarahkan perhatiannya kepada arti khusus dari bahasa etika itu. Filsuf Inggris George Moore (1873-1958) dalam bukunya menulis metaetika

dengan menyoroti kata khusus untuk membandingkan kalimat satu dengan kalimat lainnya.

#### **d. Fungsi Etika Kerja**

Secara umum etika kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Menurut Ernawan (2007:14) fungsi etika kerja adalah:

- 1) Pendorong Timbulnya Perbuatan. Etika kerja dapat menjadi pendorong timbulnya perbuatan, dimana etika kerja dapat membuat individu atau dalam kelompok dapat melakukan suatu perbuatan agar dapat mencapai hal yang diinginkan
- 2) Penggairah dalam Aktivitas. Dalam melakukan sebuah aktivitas sehari-hari baik itu secara individu atau dalam kelompok, etika kerja dapat menjadikannya lebih bersemangat dalam menjalankan aktivitas tersebut. Sehingga dapat dicapai hasil yang diinginkan.
- 3) Penggerak. Seperti mesin bagi mobil besar, Etika kerja dapat menggerakkan individu atau sekelompok orang agar mau melakukan sesuatu untuk mencapai hal yang diinginkan, sehingga terciptalah kesepakatan dalam pencapaian target tersebut.

#### **e. Dimensi Etika Kerja**

Penelitian ini, indikator pengukuran yang digunakan untuk variabel etika kerja berdasarkan indikator yang digunakan oleh Miftahul Fauzi (2011:23) yang sebagai berikut:

- 1) Kerja Keras, tata cara penyelesaian tugas yang dilakukan oleh karyawan beserta hasil tugas yang diberikan.
- 2) Gaya Bicara, sopan santun dan keramahan karyawan antar rekan kerja, atasan, maupun *customer*.
- 3) Nilai Kerja, menghargai hasil pekerjaan dan ide atau gagasan dari rekan kerja lain, selalu memberikan kontribusi berupa ide atau gagasan kepada perusahaan atau rekan kerja.
- 4) Kreatifitas Kerja, selalu memiliki inisiatif di saat bekerja baik inisiatif dalam menyelesaikan tugas, membantu rekan kerja, atau membantu permasalahan perusahaan, selain itu juga karyawan memiliki berbagai inovasi dalam mengembangkan hasil kerja.

Adapun dimensi dan indikator dalam mengukur etika kerja secara umum menurut Kasmir (2005:86) yaitu:

- 1) Sikap dan perilaku, artinya sikap dari perilaku sehari-hari yang ditunjukkan kepada pelanggan pada saat berhubungan dengan pelanggan atau pada saat berada dalam satu ruangan dengan pelanggan. Pelanggan sering kali memperhatikan sikap dan perilaku, baik disengaja maupun tidak disengaja terutama sikap yang mau menolong dan peduli terhadap kebutuhan pelanggan.
- 2) Penampilan, artinya penampilan secara keseluruhan mulai dari cara berpakaian, berbicara, gerak-gerik, sikap dan perilaku dapat membuat pelanggan terkesan, penampilan karyawan juga harus selalu terlihat senang dan gembira termasuk pada saat berhubungan dengan pelanggannya.



- 3) Cara berpakaian, artinya cara menggunakan baju, celana, atau aksesoris yang melekat dalam pakaian itu. Pakaian yang dikenakan harus serasi antara baju dan celana termasuk warna yang digunakan. Warna yang digunakan tidak terkesan berlebihan. Kemudian, pakaian yang dikenakan juga harus bersih, rapi, dan pas sehingga pelanggan senang selalu berada dekat dengannya.
- 4) Cara berbicara, artinya cara kita berkomunikasi dengan pelanggan. Hal ini penting karena karyawan langsung berbicara tentang yang diinginkan pelanggan. Berbicara kepada nasabah harus jelas, singkat. Janganlah berbicara hal-hal yang bukan pada pokok permasalahan, kecuali jika hanya sekedar basa-basi. Itupun hanya berbicara misalnya tentang kabar pelanggan. Hindari pembicaraan yang bersifat mengejek pelanggan.
- 5) Gerak-gerik, artinya pergerakan anggota badan yang diperhatikan di depan pelanggan. Gerak-gerik meliputi mimik wajah, pandangan mata, pergerakan tangan, anggota badan atau kaki. Jangan sampai gerak-gerik yang kita lakukan dapat mengakibatkan pelanggan tersinggung. Kemudian gerak-gerik kita juga jangan sampai membuat dicurigai, misalnya memandang dengan pandangan sinis.
- 6) Cara bertanya, pelanggan atau konsumen memiliki sifat yang berbeda-beda di antara sekian banyak pelanggan, ada yang banyak diam, ada pula yang cerewet atau banyak tanya. Pelanggan yang diam maksudnya tidak banyak bicara, pemalu, jika tidak ditanya sulit mengemukakan keinginannya. Sebaliknya ada pelanggan yang banyak tanya.

Dari dimensi dua pendapat di atas, mengingat penelitian ini dilakukan di SPBU Muri Tegal, maka peneliti merujuk dimensi etika kerja pada pendapat Kasmir (2005:86), yaitu meliputi sikap dan perilaku, penampilan, cara berpakaian, cara berbicara, gerak-gerik, dan cara bertanya karyawan SPBU Muri Tegal dalam pelayanannya.

## **2. *Knowledge Sharing***

### **a. Pengertian *Knowledge Sharing***

*Knowledge sharing* baik yang bersifat spontan, terstruktur maupun tidak terstruktur merupakan suatu hal yang sangat vital bagi kesuksesan perusahaan. *Knowledge sharing* merupakan salah satu aktivitas dalam *knowledge management*. Sebuah organisasi atau perusahaan seyogyanya mengembangkan tenaga kerja untuk mengelola dan menyusun pengetahuan yang dimilikinya. Menurut Van Den Hooff & De Ridder's (2004) *conceptualization of knowledge sharing portrays it as a "process where individuals mutually exchange their implicit (tacit) and explicit knowledge to create new knowledge"*. *Knowledge sharing* merupakan proses dimana individu saling mempertuarkan pengetahuan mereka (*tacit knowledge* dan *eksplisit knowledge*).

Pengetahuan dapat digambarkan sebagai proses belajar, bertukar dan memberikan pengetahuan untuk meningkatkan keunggulan bersaing individu. Menurut Subagyo (2007:3) *knowledge sharing* merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide

yang mereka miliki kepada anggota lainnya. Berbagi pengetahuan hanya dapat dilakukan bilamana setiap anggota memiliki kesempatan yang luas dalam menyampaikan pendapat, ide, kritikan, dan komentarnya kepada anggota lainnya.

Berbagi pengetahuan dapat tumbuh dan berkembang apabila menemukan kondisi yang sesuai. Widayana (2005:14) menyatakan terdapat dua tipe *knowledge*, yaitu:

- 1) *Tacit knowledge*, adalah *knowledge* yang sebagian besar berada dalam organisasi. *Tacit knowledge* adalah sesuatu yang kita ketahui dan alami, namun sulit untuk diungkapkan secara jelas dan lengkap. Pengetahuan ini sulit untuk dipindahkan kepada orang lain, karena *knowledge* tersebut tersimpan pada masing-masing pikiran (otak) para individu dalam organisasi sesuai kompetensinya.
- 2) *Explicit knowledge*, adalah pengetahuan dan pengalaman tentang “bagaimana untuk”, yang diuraikan secara lugas dan sistematis. Contoh konkretnya adalah buku petunjuk pengoperasian sebuah mesin.

Secara sederhana *knowledge sharing* merupakan proses dimana individu saling mempertukarkan pengetahuan mereka baik *tacit knowledge* maupun *explicit knowledge*. Ismail Nawawi (2012:61) menyatakan bahwa *knowledge sharing* adalah tahapan disseminasi (penyebaran) dan penyediaan *knowledge* pada saat yang tepat untuk karyawan yang membutuhkan.

*Knowledge sharing* adalah proses dalam mengirim, membagikan dan mengelola pengetahuan dari seseorang kepada orang lain atau dari organisasi kepada organisasi lain yang membutuhkan dengan menerapkan cara yang

berbeda (Lumbantobing, 2011:24). *Knowledge sharing* berarti perpindahan atau pertukaran pengetahuan, informasi, dan pengalaman yang dinilai berharga dari seseorang ke orang lain dalam sebuah organisasi (Sajeva, 2014).

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* merupakan kegiatan berbagi informasi, pengetahuan maupun ketrampilan yang bermanfaat kepada orang lain. *Knowledge sharing* merupakan suatu metode yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya. Dapat dikatakan bahwa *knowledge sharing* adalah proses timbal balik dimana *individu* saling bertukar pengetahuan (*tacit dan explicit knowledge*) dan secara bersama-sama menciptakan pengetahuan baru.

#### **b. Keuntungan *Knowledge Sharing***

Menurut Probst, *et. al.* (2000:169) terdapat beberapa keuntungan dari *knowledge sharing* antara lain:

- 1) Waktu dan kualitas, membuat organisasi untuk menjaga kualitas yang tetap bagus dan membuat penggunaan waktu lebih efisien.
- 2) *Distributing knowledge*, mempermudah dalam menyebarkan *knowledge* sehingga dapat membantu organisasi dalam mendapatkan *profit*.
- 3) *Direct benefit*, *Knowledge sharing* memberikan keuntungan kepuasan pada pelanggan atas kualitas yang bagus

Sedangkan Kajian Hoof & Ridder (2004), manfaat dari *knowledge sharing* merupakan kondisi ketika individu memiliki keinginan untuk

menginvestasikan lebih banyak pengetahuan, hal ini dalam bentuk mendonasikan *intellectual capital* individu kepada rekan kerjanya.

Salah satu manfaat *knowledge sharing* yaitu memberikan dan mengumpulkan *knowledge*, dimana memberikan *knowledge* dengan cara mengkomunikasikan pengetahuan kepada orang lain apa yang dimiliki dari personal *intellectual capital* seseorang, dan mengumpulkan pengetahuan merujuk pada berkonsultasi dengan rekan kerja dengan membagi informasi atau *intellectual capital* yang mereka miliki. Hal ini bermanfaat menciptakan dasar umum bahwa kebutuhan untuk kerjasama.

#### c. Dimensi *Knowledge Sharing*

*Knowledge sharing* terbagi kedalam dua dimensi yakni *knowledge collecting* atau *knowledge bringing* dan *knowledge donating* (Hoof & Ridder, 2004). *Knowledge collecting* adalah perilaku individu untuk berkonsultasi dengan individu lainnya mengenai modal intelektual yang dimiliki. Sedangkan *knowledge donating* adalah perilaku mengkomunikasikan modal intelektual yang dimiliki seseorang kepada yang lainnya.

Menurut Hoof & Ridder (2004:118) terdapat dua dimensi *knowledge sharing* yaitu:

- 1) *Bringing/Donating Knowledge*, merupakan perilaku yang mengkomunikasikan pengetahuan berharga yang dimiliki seseorang kepada orang lain atau kemampuan mengkomunikasikan pengetahuan kepada orang lain seperti pengalaman kerja, gagasan maupun keahlian yang dimiliki.

- 2) *Collecting Knowledge*, merupakan perilaku individu untuk berkonsultasi dengan yang lain mengenai pengetahuan yang dimiliki dan juga merupakan kemampuan karyawan mengumpulkan pengetahuan dari karyawan lain.

*Knowledge sharing* merupakan suatu usaha yang memiliki manfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan pengetahuan, seperti membiasakan budaya komunikasi antar individu, memberi kesempatan untuk belajar dan menerapkan saling berbagi pengetahuan. Sehingga usaha tersebut akan meningkatkan kompetensi yang dimiliki dalam bersaing. Menurut Swift (2013) mengatakan bahwa terdapat tiga dimensi *knowledge sharing* yaitu:

- 1) Membagikan secara sukarela pengetahuan yang dimiliki kepada karyawan lain. Sehingga pengetahuan tersebut akan di nilai bermanfaat sehingga dapat menjadi bekal untuk dapat meningkatkan hasil suatu kerja.
- 2) Berkomunikasi dengan semua orang. Hal ini sangat berpengaruh daalam sebuah aktifitas sebuah organisasi, karena dengan adanya komunkasi yang baik akan berpengaruh terhadap kemajuan dan keberhasilan suatu organinisasi.
- 3) Menerima dan mendapatkan semua informasi dengan mudah dan bebas. Ketika setiap karyawan dapat dengan mudah menerima dengan mudah informasi yang dibutuhkan sehingga akan mempermudah dalam menerapkan apa yang telah diperoleh tersebut.

Kemampuan perusahaan dalam mendorong *knowledge sharing* karyawan menjadi sangat penting, karena melalui *knowledge sharing*, *knowledge* dapat disebarkan, dimplementasikan dan dikembangkan. Disisi lain, *sharing* merangsang individu di dalam organisasi untuk dapat berpikir

secara kritis dan kreatif, sehingga diharapkan dapat menghasilkan *knowledge* baru yang berguna bagi perusahaan yaitu meningkatkan kinerja karyawan.

### **3. Kinerja Karyawan**

#### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja secara umum diartikan sebagai prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaan. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Banni, 2013:10). Pendapat senada disampaikan Mangkunegara (2007:67) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, hasil kerja tersebut diukur baik secara kualitas maupun kuantitas.

Rivai dan Sagala (2010:549) mendefinisikan tentang kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh anggota sesuai dengan perannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang didasarkan pada persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang biasa disebut sebagai standar pekerjaan (Bangun, 2012:231). Jadi dapat dikatakan

bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah dicapai.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang telah dicapai oleh seseorang atas apa yang telah dikerjakan seorang karyawan. Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Hal ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

#### **b. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2000:10), secara spesifik menyatakan bahwa tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.



- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.

Menurut Sedarmayanti (2015:264) beberapa tujuan penilaian kinerja:

- 1) Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- 3) Dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang karir, kenaikan pangkat dan jabatan.
- 4) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- 5) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
- 6) Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan/karyawannya.
- 7) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang kepegawaian.

Menurut Kasmir (2016:197) bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka

manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan. Dengan diketahui kelemahan ini segera untuk dilakukan perbaikan, baik terhadap sistem yang digunakan maupun dikaryawan itu sendiri.

- 2) Keputusan penempatan. Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu diperhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerja sembari menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya.
- 3) Perencanaan dan pengembangan karir. Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karir seseorang, artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan.

### **c. Manfaat Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2003:22) terdapat beberapa manfaat dari pada kinerja tersebut, yaitu:

- 1) Peningkatan prestasi, dengan adanya penilaian baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.
- 2) Kesempatan kerja yang adil, adanya penilaian kinerja yang akurat dapat menjamin karyawan untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerja sesuai dengan kemampuannya.

- 3) Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan, melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- 4) Penyesuaian Kompensasi, penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, insentif dan sebagainya.
- 5) Keputusan Promosi dan Demosi, hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan dan mendemosikan karyawan yang prestasi kerjanya kurang baik.

Penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta untuk menegakan perilaku yang semestinya yang diinginkan melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta memberikan penghargaan baik bersifat intristik maupun ekstristik. Ada beberapa alasan untuk penilaian kinerja yaitu memberikan informasi tentang dilakukannya promosi dan penetapan gaji serta memberikan suatu peluang bagi atasan dan bawahan untuk meninjau kinerja bawahan.

#### d. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Mahsun (2013:71) indikator kinerja (*performance indicators*) sering disamakan dengan ukuran kinerja (*performance measure*). Namun sebenarnya, meskipun keduanya merupakan kriteria pengukuran kinerja, terdapat perbedaan makna. Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja

secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif. Sedangkan ukuran kinerja adalah kriteria kinerja yang mengacu pada penilaian kinerja secara langsung, sehingga bentuknya lebih bersifat kuantitatif.

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, terdapat enam indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2006:260) yaitu:

- 1) Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- 6) Komitmen Kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang kinerja karyawan terkait dengan etika kerja dan *knowledge sharing* sudah banyak dilakukan, namun dari penelitian yang peneliti temui masih terdapat adanya *gap research* antara penelitian yang satu dengan penelitian lainnya. Beberapa penelitian terdahulu yang peneliti temui, antara lain: Chaidir (2013), Rusdianti (2013), Aira (2016), Maharani (2016), Aryana & Winoto (2017), Aulia & Syarifuddin (2017), Putro (2018), dan Andra & Utami (2018).

Muhammad Chaidir (2013). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) Kota Pontianak. Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel etika kerja sebagai variabel independent dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependent. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kausal yang bertujuan untuk membandingkan suatu variabel (objek penelitian) antara subjek yang berbeda atau waktu yang berbeda dan menemukan hubungan sebab-akibatnya. Sampel terdiri dari 39 responden yang diambil sebagai sensus penelitian. Metode pengambilan data adalah dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

Hasil Uji-F dan  $R^2$  menunjukkan bahwa sebesar 44,7% etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kota Pontianak dan nilai  $p < 0,05$  yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dimana  $H_a$  adalah etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada saat melakukan Uji-t ditemukan bahwa indikator etika kerja yang berpengaruh secara parsial terhadap organisasi adalah kerja keras sedangkan indikator yang lain tidak. Hal ini

ditunjukkan dengan besarnya nilai  $p$  6 indikator lebih besar dari 0,05 sedangkan kerja keras sebesar 0,00. Indikator etika kerja yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan adalah kerja keras dan indikator yang berpengaruh negatif adalah kepedulian. Implikasi pada penelitian ini adalah etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Rusdianti (2013). Membangun Pertautan Syariah Kaitannya Dengan Peningkatan Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Kota Semarang. Penelitian ini menguji peran *Syariate Engagement* dalam meningkatkan kinerja karyawan. Variabel-variabel yang menjadi *antecedent syariate engagement* adalah komitmen organisasional dan *followership based talent management* (pengikut berbasis manajemen bakat), sedangkan variabel yang menjadi konsekwensinya adalah *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) dan kinerja karyawan. Obyek penelitian adalah karyawan perbankan syariah yang berada di Kota Semarang. Sampel yang diolah dalam penelitian sebanyak 131 karyawan. Teknik pengambilan sampel melalui *snowball sampling* dan data dikumpulkan melalui kuesioner yang sifatnya tertutup dan terbuka. Adapun teknik analisis data menggunakan *Partial Least Squares* dengan menggunakan program Warp PLS2.0.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional lebih berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan perbankan syariah. *Syariate engagement* mampu berperan sebagai variabel mediasi antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan. Hasil olah data dengan menggunakan Warp PLS2.0 menunjukkan hubungan antara *syariate engagement* dan kinerja karyawan secara non linearnya yang digambarkan dalam curve S dan menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan tetapi pada titik tertentu

kemudian terjadi hubungan yang dapat meningkatkan kinerja. Secara parsial *syariate engagement*, *followership based talent management* dan *knowledge sharing* berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

Aras Aira (2016). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kampar. Penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel yaitu variabel etika kerja sebagai variabel independent dan variabel kinerja manajerial sebagai variabel dependent. Penelitian ini menggunakan sampel para manajer Dinas kabupaten kampar yang terdiri dari 18 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).data yang diolah hanya 53 jumlah responden dari 90 yang dibagikan. Metode pemilihan sampel yang digunakan adalah metode purposive sampling. Jenis data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner dan data sekunder berupa profil kabupaten Kampar dan Laporan akuntabilitas pemerintah daerah. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana yang didahului dengan uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas, realibilitas dan normalitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Ratna Herlianisa Maharani (2016) Pengaruh Etika Kerja dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jombang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendiskusikan pengaruh etika kerja dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Variabel yang digunakan adalah etika kerja, *knowledge sharing*, dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Rakyat Indonesia (Pewrsero, Tbk cabang jombang berjumlah 400 orang. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 200 orang.

Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *stratified random sampling proportional*. Data dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda.

Hasil analisis regresi linier berganda ditunjukkan dari nilai adjuster R square adalah sebesar 0,629. Hal ini menunjukkan pengaruh kedua dimensi variabel bebas dalam penelitian ini di mana hal tersebut dapat mempengaruhi variabel dependen sebesar 62,9%. Dari hasil F-tes etika kerja dan *knowledge sharing*, ditemukan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Permata Aryana & Hery Winoto Tj. (2017) Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan pendukung non akademik Universitas XYZ). Variabel yang dipakai pada penelitian ini adalah budaya organisasi sebagai variabel *independent*/bebas (X1), etika kerja sebagai variabel *independent*/bebas (X2) dan loyalitas sebagai variabel *independent*/bebas (X3) serta kinerja karyawan sebagai variabel *dependent*/terikat (Y). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Metode pengambilan data dilakukan dengan cara penyebaran kuisioner kepada 74 responden. Pengukuran indikator variabel kuisioner pada penelitian ini menggunakan *skala likert*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji signifikan simultan (Uji-F), uji signifikan parsial (Uji-t) dengan menggunakan program SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bukti bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas XYZ. Hasil



penelitian juga menunjukkan bahwa variabel etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas XYZ. Selanjutnya, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Loyalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas XYZ.

Prima Utama Wardoyo Putro (2018) Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap pada Perubahan Organisasi terhadap Kinerja. Dalam penelitian ini, diuji pengaruh antara etika kerja Islam, komitmen organisasi, dan sikap pada perubahan organisasi terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini, variabel komitmen organisasi didasari pada tiga aspek: *affective commitment*, *normative commitment*, dan *continuance commitment*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru yang dikhususkan pada sekolah Islam (madrasah) di Kabupaten Sragen. Penelitian ini menggunakan AMOS sebagai alat analisisnya.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa etika kerja Islam, komitmen organisasi, dan sikap pada perubahan organisasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sementara itu komitmen organisasi berpengaruh signifikan pada sikap terhadap perubahan organisasi. Sikap terhadap perubahan organisasi juga berpengaruh pada kinerja guru. Variabel sikap terhadap perubahan organisasi tidak memediasi hubungan antara variabel etika kerja Islam pada kinerja dan tidak memediasi antara komitmen organisasi pada kinerja.

Silmy Anjany Aulia & Syarifuddin (2017) Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Di *Telkom Corporate University Center*. Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel *knowledge sharing* sebagai variabel independent dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependent. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* yang terdiri dari

mekanisme transfer, sarana pendukung, budaya, dan motivasi, berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di *Telkom Corporate University Center (TCUC)*. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Teori yang menjadi dasar penelitian adalah *knowledge management factors* dan *knowledge sharing*. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan TCUC band III dan band IV dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Di mana teknik pengambilan sampel secara *probability sampling* dan metodenya secara *proportionate stratified random sampling*. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis (uji statistik t, uji statistik F, dan koefisien determinasi) dengan menggunakan SPSS 19.

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara parsial dari masing-masing dimensi pada variabel *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan di TCUC yaitu mekanisme tranfer berpengaruh sebesar 34,1%, sarana pendukung berpengaruh sebesar 9,1%, budaya berpengaruh sebesar 31,0% dan motivasi berpengaruh sebesar 10,1%. Sedangkan pengaruh secara simultan dilihat berdasarkan nilai korelasi sederhana yang diperoleh sebesar 0,918. Sehingga, berdasarkan nilai koefisien determinasi, *knowledge sharing* berpengaruh sebesar 84,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 15,7% dipengaruhi oleh hal lain di luar penelitian ini. Hasil penelitian menunjukan variabel *knowledge sharing* berpengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan di TCUC. Hasil penelitian menunjukan bahwa *knowledge sharing* dan kinerja karyawan sudah baik karena berada pada kategori tinggi, dan seluruh dimensi *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di TCUC.

Resti Syafitri Andra & Hamidah Nayati Utami (2018) Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi). Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel *knowledge sharing* sebagai variabel independent dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependent. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan *knowledge sharing* dan kinerja karyawan serta mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Kantor Cabang Malang Kawi yang berjumlah 65 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Random* dengan jumlah sampel 56 orang karyawan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan regresi linier sederhana.

Dari hasil analisis regresi sederhana dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut  $Y = 32,201 + 0,210X$  besarnya koefisien regresi (xb) variabel hasil *knowledge sharing* (X) = 0,210 bernilai positif yang berarti bahwa setiap peningkatan 1% nilai *knowledge sharing*, akan diikuti oleh peningkatan nilai kinerja karyawan sebesar 0,210. Hasil analisis deskriptif dari variabel *knowledge sharing* menunjukkan rata-rata sebesar 4,09 yang berarti karyawan memiliki kebiasaan melakukan *knowledge sharing* yang tinggi, sedangkan rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 4,42 yang berarti bahwa karyawan memiliki kinerja yang sangat baik. Hasil pengujian hipotesis penelitian diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2,146 > 2,004) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh etika kerja terhadap sudah pernah dilakukan dan menunjukkan hasil yang berbeda, seperti penelitian yang dilakukan oleh Chaidir (2013) dan Aira (2016) diperoleh bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun berbeda dengan penelitian Putro (2018) yang menunjukkan bahwa etika kerja tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Begitu juga dengan penelitian tentang pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja sudah pernah dilakukan, seperti penelitian yang dilakukan Aulia & Syarifuddin (2017) menunjukkan hasil bahwa variabel *knowledge sharing* berpengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Namun penelitian dengan hasil yang berbeda ditemukan oleh Rusdianti (2013) dari hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat hubungan negatif diantara variabel *knowledge sharing* dengan kinerja. Dari beberapa penelitian tersebut menunjukkan adanya perbedaan dan terdapat *research gap*.

Tabel 2  
Penelitian Terdahulu

No.	Nama (tahun)	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Muhammad Chaidir (2013)	Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) Kota Pontianak	Variabel dependen kinerja karyawan, dan variabel independent etika kerja.  Analisis menggunakan regresi linier berganda.	Penelitian Chaidir terdapat hanya terdapat satu variabel independen sedangkan penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu etika kerja dan <i>knowledge sharing</i> .  Perbedaan juga terlihat pada objek penelitian, yaitu pada Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda), sedangkan penelitian ini objek penelitiannya yaitu pada SPBU Muri Tegal.

Lanjutan tabel 2

No.	Nama (tahun)	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2.	Rusdianti (2013)	Membangun Pertautan Syariah Kaitannya Dengan Peningkatan Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Kota Semarang	Variabel dependen kinerja karyawan dan variabel independent <i>knowledge sharing</i> .	<p>Penelitian Rusdianti selain <i>knowledge sharing</i>, juga terdapat variabel <i>syariate engagement</i> dan <i>followrship based talent management</i>. Sedangkan dalam penelitian ini selain <i>knowledge sharing</i> variabel independent lainnya adalah etika kerja.</p> <p>Perbedaan juga terlihat pada objek penelitian, yaitu penelitian Rusdianti pada Perbankan Syariah di Kota Semarang, sedangkan penelitian ini pada yaitu pada SPBU Muri Tegal.</p>
3.	Aras Aira (2016)	Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kampar	Variabel dependen kinerja dan variabel independennya etika kerja.	<p>Penelitian Aira menggunakan hanya menggunakan satu variabel independen yaitu etika kerja, sedangkan penelitian ini selain etika kerja juga terdapat satu lagi variabel independen yaitu <i>knowledge sharing</i>.</p> <p>Perbedaan juga terlihat pada objek penelitian, yaitu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), penelitian ini pada SPBU Muri Tegal.</p>
4.	Ratna Herlianisa Maharani (2016)	Pengaruh Etika Kerja dan <i>Knowledge Sharing</i> terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jombang.	Variabel dependen kinerja dan variabel independennya etika kerja dan <i>knowledge sharing</i> .	Penelitian Maharani objek penelitiannya pada karyawan Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jombang, sedangkan penelitian ini pada SPBU Muri Tegal.

Lanjutan tabel 2

No.	Nama (tahun)	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5.	Permata Aryana & Hery Winoto Tj. (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan pendukung non akademik Universitas XYZ)	Sama sama menggunakan variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan variabel independen etika kerja.. Analisis menggunakan regresi linier berganda.	Penelitian Aryana & Winoto variabel independen selain etika kerja yaitu budaya organisasi dan loyalitas, sedangkan penelitian ini yaitu <i>knowledge sharing</i> . Perbedaan juga terlihat pada objek penelitian, yaitu penelitian Aryana & Winoto penelitian dilakukan pada karyawan pendukung non akademik Universitas XYZ, sedangkan penelitian ini dilakukan pada karyawan SPBU Muri Tegal.
6.	Prima Utama Wardoyo Putro (2018)	Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap pada Perubahan Organisasi terhadap Kinerja	Sama sama mengambil variabel dependen kinerja dan variabel independen etika kerja.	Penelitian Putro menggunakan 4 variabel sedangkan penelitian ini hanya 3 variabel, yaitu menggunakan variabel independent selain etika kerja yaitu <i>knowledge sharing</i> dan kinerja sebagai variabel dependen. Perbedaan lainnya juga terlihat pada objek penelitian, yaitu pada guru sekolah Islam, sedangkan penelitian ini pada SPBU Muri Tegal.
7.	Silmy Anjany Aulia & Syarifuddin (2017)	Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Karyawan Di <i>Telkom Corporate University Center</i> .	Sama sama mengambil variabel dependen kinerja karyawan dan variabel independen <i>knowledge sharing</i> . Analisis menggunakan regresi linier berganda.	Penelitian Aulia & Syarifuddin hanya terdapat 2 variabel sedangkan penelitian menggunakan 3 variabel, yaitu ada variabel independent selain <i>knowledge sharing</i> yaitu etika kerja. Perbedaan lainnya juga terlihat pada objek penelitian, yaitu pada karyawan Telkom

Lanjutan tabel 2

No.	Nama (tahun)	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
				Corporate University Center, sedangkan penelitian ini pada karyawan SPBU Muri Tegal.
8.	Resti Syafitri Andra & Hamidah Nayati Utami (2018)	Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi)	Sama sama mengambil variabel dependen kinerja karyawan dan variabel independen <i>knowledge sharing</i> .	Penelitian Andra & Utami hanya terdapat 2 variabel sedangkan penelitian menggunakan 3 variabel, yaitu ada variabel independent selain <i>knowledge sharing</i> yaitu etika kerja. Analisis menggunakan regresi linier sederhana.. Perbedaan lainnya juga terlihat pada objek penelitian, yaitu pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi. Sedangkan penelitian ini pada karyawan SPBU Muri Tegal.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang telah disajikan di atas diperoleh adanya persamaan dalam penggunaan variabel terikat (*dependen*) pada setiap penelitian yakni kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel bebas (*independen*) yang digunakan juga terdapat kesamaan yaitu variabel etika kerja dan *knowledge sharing*. Namun pada penelitian terdahulu kedua variabel bebas tersebut rata-rata tidak digunakan dalam satu penelitian melainkan terpisah. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada objek yang diteliti. Penelitian ini menggunakan tiga variabel, sedangkan pada penelitian

terdahulu hanya menggunakan dua variabel saja ada pula yang menggunakan hingga empat variabel.

Jadi dalam penelitian ini sifatnya menambah, mengurangi dan juga menggabungkan dari variabel yang ada sehingga terdapat perbedaan penelitian yang dilakukan oleh para peneliti. Maka peneliti akan mengkaji ulang (replikasi) penelitian ini dengan memperbarui periode penelitian mengetahui pengaruh etika kerja dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.

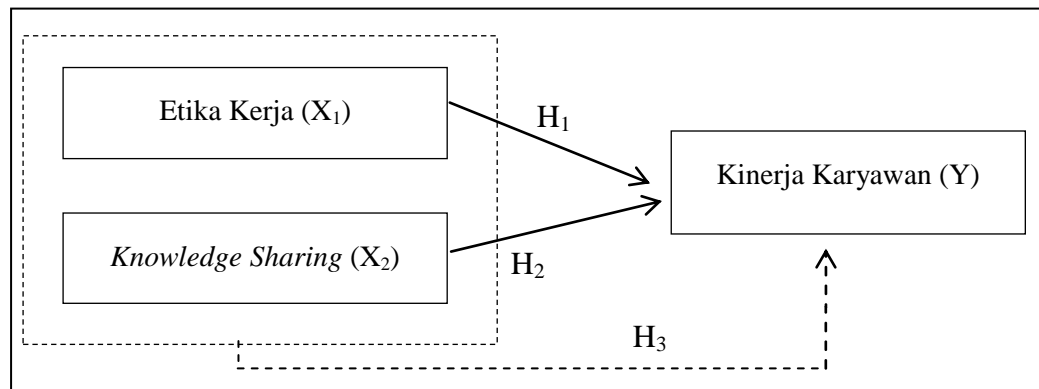
### C. Kerangka Pemikiran Konseptual

Berdasarkan telaah hasil penelitian yang dilakukan oleh Chaidir (2013) diperoleh kesimpulan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi, didukung penelitian Aira (2016) diperoleh hasil etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Begitu pula dengan penelitian Aryana & Winoto (2017) menunjukkan bahwa variabel etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas XYZ.

Penelitian Aulia & Syarifuddin (2017) diperoleh hasil bahwa variabel *knowledge sharing* berpengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan. *Knowledge sharing* dari seorang individu atas sistem atau teknologi informasi, dapat memberikan pembaharuan bagi keseluruhan *knowledge* organisasi, sehingga akan memberikan karakteristik organisasi yang unik bagi perusahaan pesaingnya dan selanjutnya dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka model kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :





Keterangan:

-----> : Berpengaruh secara simultan

————> : Berpengaruh secara parsial

Gambar I  
Kerangka Berpikir

#### D. Hipotesis

Perumusan hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian, setelah peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka berpikir. Tetapi perlu diketahui bahwa tidak setiap penelitian harus merumuskan hipotesis. Penelitian yang bersifat eksploratif dan deskriptif sering tidak perlu merumuskan hipotesis. Menurut Sugiyono (2017:63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan pada hasil penelitian sebelumnya dan kerangka pemikiranya yang menyimpulkan bahwa etika kerja dan *knowledge sharing* diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan SPBU Muri Tegal, maka dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Ada pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan SPBU Muri Tegal.

H<sub>2</sub> : Ada pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan SPBU Muri Tegal.

H<sub>3</sub> : Ada pengaruh etika kerja dan *knowledge sharing* secara simultan terhadap kinerja karyawan SPBU Muri Tegal.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Jenis Penelitian**

Metode penelitian merupakan tahapan dalam melakukan penelitian yang bertujuan untuk memecahkan masalah yang diteliti. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) mengatakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dengan data yang digunakan menggunakan angka-angka jawaban dari kuesioner tentang etika kerja, *knowledge sharing* dan kinerja karyawan.

##### **B. Populasi dan Sampel**

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi tersebut (Sugiyono, 2017:215). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SPBU Muri Tegal yang berjumlah 56 karyawan. Untuk lebih jelasnya secara rinci data karyawan SPBU Muri Tegal dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3  
Populasi Penelitian

No	Nama	Jumlah
1	Supervisor	2
2	Quality Quantity (QQ)	5
3	Kasir	2
4	Teknisi	1
5	Administrasi	1
6	Kebersihan	14
7	Operator	25
8	Security	6
Jumlah		56

Sumber: SPBU Muri Tegal Tahun 2020

Sampel merupakan bagian kecil yang digunakan untuk menunjukkan sifat suatu kelompok yang lebih besar, atau bagian kecil yang mewakili kelompok/keseluruhan yang lebih besar. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau istilah lain sensus, menurut Sugiyono (2017:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jumlah karyawan SPBU Muri Tegal tergolong sedikit sehingga memungkinkan seluruh karyawan dijadikan sampel.

### C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel

#### 1. Definisi Konseptual

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2017:39) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independent dan variabel dependen.

a. Variabel Dependen (Y)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono 2017:39). Yang menjadi variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang artinya prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Banni, 2013:10).

b. Variabel Independen (X)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, *predictor antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2017:39). Yang menjadi variabel independen pada penelitian ini adalah etika kerja dan *knowledge sharing*.

1) Etika Kerja (X<sub>1</sub>)

Etika kerja merupakan acuan yang dipakai oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga yang lain (Rudito & Famiola (2007:6). Menurut Webster (2017:45), etika diartikan sebagai keyakinan yang berfungsi

sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau institusi. Jadi, etika kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar sebagai wujud nyata secara khas dalam perilaku kerjanya.

## 2) *Knowledge Sharing* (X<sub>2</sub>)

*Knowledge sharing* merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya (Subagyo, 2007:3). Berbagi pengetahuan hanya dapat dilakukan bilamana setiap anggota memiliki kesempatan yang luas dalam menyampaikan pendapat, ide, kritikan, dan komentarnya kepada anggota lainnya.

## 2. Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan definisi konsep variabel penelitian di atas, maka dapat penulis sajikan operasional variabel dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 4  
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item	Skala
Kinerja Karyawan (Y)  Sumber dimensi (Bangun, 2012:233)	1) Kuantitas Pekerjaan	1) Target <i>Output</i>	1	Skala Ordinal:
		2) Jumlah siklus pekerjaan	2	Skala Ordinal:
	2) Kualitas Pekerjaan	1) <i>Operation</i> manual	3	SL: selalu
		2) <i>Inspektion</i> manual	4	S: sering
	3) Ketepatan Waktu	1) Sesuai <i>deadline</i>	5	N: netral
		2) Memanfaatkan waktu optimal	6	TP: tidak pernah
	4) Kehadiran	1) Tepat waktu	7	TPS: tidak pernah sama sekali
		2) Sesuai jam kerja	8	
	5) Kerja Sama	1) Ide saran pada pimpinan	9	
		2) Menghargai rekan kerja	10	
		3) Kerjasama antar rekan kerja	11	
Etika Kerja (X <sub>1</sub> )  Sumber dimensi (Kasmir, 2005:86)	1) Sikap dan perilaku	1) Sikap menolong	1	Skala Ordinal:
		2) Sikap peduli	2	Skala Ordinal:
	2) Penampilan	1) Cara berpakaian	3	SL: selalu
		2) Cara berbicara	4	S: sering
		3) Gerak-gerik	5	N: netral
		4) Sikap	6	TP: tidak pernah
		5) Perilaku	7	TPS: tidak pernah sama sekali
	3) Cara berpakaian	1) Serasi	8	
		2) Warna tidak berlebihan	9	
		3) Bersih	10	
		4) Rapi	11	
		5) Pas	12	
	4) Cara berbicara	1) Jelas	13	
		2) Singkat	14	
	5) Gerak-gerik	1) Mimik wajah	15	
		2) Pandangan mata	16	
		3) Pergerakan tangan	17	
		4) Anggota badan atau kaki	18	
	6) Cara bertanya	1) Diam atau pemalu	19	
		2) Banyak bertanya	20	
Knowledge Sharing (X <sub>2</sub> )  Sumber dimensi (Hoof dan Ridder, 2004:118)	1) <i>Bringing/ Donating Knowledge</i>	1) Pengalaman kerja	1	Skala Ordinal:
		2) Gagasan atau ide	2	Skala Ordinal:
		3) Keahlian	3	SL: selalu
	2) <i>Collecting Knowledge</i>	1) Perilaku untuk berkonsultasi	4	S: sering
		2) Kemampuan mengumpulkan pengetahuan dari karyawan lain	5	N: netral TP: tidak pernah TPS: tidak pernah sama sekali

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang relevan, akurat dan reliabel diperlukan teknik pengumpulan data yang sesuai dan tepat. Teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini meliputi: kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner digunakan sebagai metode pokok sedangkan dokumentasi sebagai metode bantu agar data yang diperoleh semakin valid.

##### **1. Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017:142). Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jawaban yang sudah ada, responden tinggal memilih jawaban yang disediakan.

##### **2. Metode Dokumentasi**

Dalam penelitian ini teknik dokumentasi digunakan sebagai pelengkap untuk mengetahui data dosen yang akan diuji kebenarannya. Suharsimi Arikunto, (2010:201) ”dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis.” Peneliti menggunakan data-data dokumen yang menunjang penelitian misalnya seperti koran, majalah, buku penunjang serta foto-foto pada saat melakukan penelitian sebagai bukti yang akurat.

#### **E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Instrumen sebagai alat pengumpul data harus betul-betul dirancang dan dibuat sedemikian rupa sehingga menghasilkan data empiris sebagaimana adanya. Kuesioner yang akan digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian



harus memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, maka sebelum digunakan guna penelitian perlu dicari validitas dan reliabilitas angket tersebut apakah layak diujikan atau tidak.

#### 1. Uji Validitas Instrumen

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Menurut Suharsimi Arikunto (2010:211), “validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen.” Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Untuk mengetahui validitas kuesioner, rumus yang digunakan dalam validitas tersebut adalah rumus korelasi *product moment* dengan angka kasar yang dikemukakan oleh Pearson:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : korelasi *product moment*

$\sum X$  : jumlah skor masing-masing item (total)

$\sum Y$  : jumlah skor seluruh item (total)

$\sum X^2$  : kuadrat dari jumlah skor tiap item

$\sum Y^2$  : kuadrat dari skor total

$n$  : jumlah subyek yang diselidiki (Suharsimi Arikunto, 2010:213).

Adapun syarat dalam uji validitas yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017:215) yang harus terpenuhi adalah sebagai berikut:

- a. Jika koefisien korelasi  $r \geq 0,30$ , maka *item* dinyatakan valid.
- b. Jika koefisien korelasi  $r < 0,30$ , maka *item* dinyatakan tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas Instrumen

Instrumen dikatakan reliabel jika instrumen tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya. Reliabilitas merujuk pada suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Suharsimi Arikunto, 2010:221). Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen yang digunakan beberapa kali untuk menguji obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Menurut Suharsimi Arikunto (2010:239) pengujian reliabilitas instrumen digunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  : reliabilitas instrumen

$k$  : banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  : Varians butir

$\sigma_t^2$  : Variansi total

Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrumen yang digunakan, teknik *Cornbach Alpha* ( $\alpha$ ) dengan menggunakan software IBM SPSS *Statisticts for windows*. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *cornbach's alpha* lebih besar dari 0,7

## F. Metode Analisis Data

Suatu penelitian, jenis data dan hipotesis sangat menentukan ketepatan pemilihan statistik alat uji. Model analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik dan uji hipotesis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

### 1. Mentransformasi Data Ordinal ke Interval

Pada penelitian ini hasil yang diperoleh dari jawaban kuesioner dengan menggunakan skala linkert adalah data ordinal. Agar data dapat dianalisis secara statistik maka data tersebut harus diubah menjadi data interval. Menurut Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat (2011:55), *Method of Successive* (MSI) adalah metode penskalaan untuk menaikkan skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval. Berdasarkan konsep tersebut dapat ditinjau bahwa MSI merupakan alat untuk mengubah data ordinal menjadi interval. Dalam proses pengolahan data MSI tersebut, peneliti menggunakan bantuan *Additional Instrument (Add-Ins)* pada Microsoft Excel. Adapun langkah yang dilakukan dalam penggunaan MSI tersebut, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Memperhatikan setiap butir jawaban responden dari kuesioner yang disebarkan.
- b. Setiap butir pertanyaan telah menentukan frekuensi (f) dari jawaban responden yang menjawab skor 1, 2, 3, 4 dan 5 untuk setiap item pertanyaan atau pernyataan.
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut sebagai proporsi.
- d. Setelah mendapatkan proporsi, selanjutnya menentukan proporsi kumulatif dengan cara menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.

- e. Menentukan nilai Z untuk setiap PF (proporsi frekuensi) yang diperoleh dengan menggunakan tabel distribusi normal.
- f. Menentukan skala (*scale value* = SV) untuk setiap skor jawaban yang diperoleh dengan menggunakan Tabel Tinggi Densitas.
- g. Menentukan skala dengan menggunakan rumus persamaan sebagai berikut:

$$SV = \frac{(\text{Density at Lower Limit}) - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Area Below Lower Limit})}$$

Keterangan:

*Density at Lower Limit* = Kepadatan batas bawah

*Density at Upper Limit* = Kepadatan batas Atas

*Area Below Upper Limit* = Daerah dibawah batas atas

*Area Below Lower Limit* = Daerah dibawah batas bawah

- h. Setelah menentukan SV, maka nilai skala ordinal ke interval, yaitu nilai SV yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu). Adapun rumus yang digunakan untuk menentukan nilai transformasi adalah sebagai berikut:

$$\text{Transformed Scale Value} = Y = SV + |SV_{\min}| + 1$$

- i. Setelah mendapatkan nilai dari Transformed Scale Value, nilai tersebut adalah nilai skala interval.

## 2. Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti

diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik (Ghozali, 2011:160).

Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendeteksi distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesuaikan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2011:160).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2011:105).

Ada tidaknya multikolinearitas dapat diketahui dengan menggunakan cara *High Variance Inflation Factors* (VIF). VIF merupakan salah satu cara untuk mendeteksi multikolinearitas dengan cara melihat sejauh mana sebuah variabel penjelas dapat diterangkan oleh semua variabel penjelas lainnya di dalam persamaan regresi. VIF yang tinggi menunjukkan bahwa multikolinearitas telah menaikkan sedikit varian pada koefisien estimasi, akibatnya dapat menurunkan nilai  $t$ .

Pendekatan terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *variance inflating factor* (VIF) dari hasil analisis regresi. Jika nilai  $VIF > 10$  maka terjadi gejala multikolinearitas yang tinggi. Berdasarkan hasil *tolerance* jika nilai *tolerance* lebih besar 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika nilai *tolerance* lebih kecil atau sama dengan 0,10 maka terjadi multikolinearitas. Hasil nilai VIF dikatakan tidak terjadi multikolinearitas jika nilai VIF lebih kecil dari 10, sebaliknya terjadi multikolinearitas jika nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (Ghozali, 2011:139).

Pada prinsipnya uji Heteroskedastisitas dengan metode ini adalah dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel independen yaitu ZPRED dengan residunya SRESID. Dasar pengambilan keputusan dalam uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot, sebagai berikut:

- 1) Jika terdapat pola tertentu pada Grafik Scatterplot SPSS, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar, maka indikasinya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Suatu model mengandung Homoskedastisitas jika nilai-nilai residunya membentuk pola sebaran yang meningkat, yaitu bahwa secara terus menerus bergerak menjauh dari garis 0 (nol) atau terbentuk menyebar secara acak, baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jika kondisi ini terpengaruhi, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 2. Uji Hipotesis

Pendekatan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis regresi berganda merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2014:277) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta

b<sub>1</sub> : Koefisien regresi untuk X<sub>1</sub>

b<sub>2</sub> : Koefisien regresi untuk X<sub>2</sub>

X<sub>1</sub> : Etika kerja

X<sub>2</sub> : *Knowledge Sharing*

e : Nilai residu

Hasil pengujian statistik dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang perlu dianalisis dan dibahas adalah:

### a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali, 2011:98). Langkah-langkah pengujiannya:



1) Menentukan Hipotesis

$H_1$  : Ada pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan SPBU Muri Tegal.

$H_2$  : Ada pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan SPBU Muri Tegal.

2) Menentukan tingkat signifikansi, menggunakan  $\alpha = 5\%$

3) Menentukan nilai t hitung

4) Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\%:2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $63-2-1 = 60$  (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen).

5) Kriteria Pengujian

$H_0$  diterima jika  $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

$H_0$  ditolak jika  $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

6) Membandingkan t hitung dengan t tabel

7) Kesimpulan

Apabila  $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima, artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan variabel X terhadap variabel Y.

Sebaliknya jika  $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , artinya secara parsial ada pengaruh signifikan variabel X terhadap variabel Y.

b. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai

pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen atau terikat. Bila nilai F lebih besar dari pada 4 maka  $H_0$  dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain menyatakan bahwa variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2011:98). Tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah:

1) Merumuskan Hipotesis

$H_0$  : Tidak ada pengaruh etika kerja dan *knowledge sharing* secara simultan terhadap kinerja karyawan SPBU Muri Tegal.

$H_a$  : Ada pengaruh etika kerja dan *knowledge sharing* secara simultan terhadap kinerja karyawan SPBU Muri Tegal.

2) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$  (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian)

3) Menentukan F hitung

4) Menentukan F tabel

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$ , df 1 (jumlah variabel-1) = 2, dan df 2 (n-k-1) atau  $63-2-1 = 60$  (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen).

5) Kriteria pengujian

$H_0$  diterima bila F hitung < F tabel

$H_0$  ditolak bila F hitung > F tabel

6) Membandingkan F hitung dengan F tabel.

7) Kesimpulan

Jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel ( $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ) dan nilai Sig lebih kecil dari alpha 0,05 lihat ( $P \leq 0,05$ ) maka kesimpulan yang dapat diambil adalah menolak  $H_0$  yang berarti koefisien korelasi signifikan secara statistik atau terdapat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Namun penggunaan koefisien determinasi memiliki kelemahan yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, setiap tambahan satu variabel independen maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted  $R^2$  saat mengevaluasi model regresi terbaik (Ghozali, 2011:87).

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum SPBU Muri Tegal**

SPBU Muri merupakan salah satu SPBU terlengkap. Terletak di Jalan Mayjen Soetoyo, Purwahamba, Tegal, SPBU ini memperoleh tiga penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI). Yakni, SPBU dengan toilet terbanyak, SPBU dengan toilet terbersih, serta Pengusaha Tertua di Tegal. SPBU Muri berdiri sejak 2003. Awalnya hanya dengan 25 toilet. Setahun kemudian rekor pertama Muri dipecahkan dengan 67 toilet. Empat tahun berselang, rekor atas nama sendiri itu dipecahkan lagi dengan 107 toilet.

SPBU ini menjadi istimewa karena memiliki segudang fasilitas. Mulai dari toilet yang mencapai 107 pintu, tempat rekreasi dan kolam renang, tempat makan, bahkan penginapan transit yang bisa disewa para pemudik untuk waktu singkat. Untuk bisa menginap di SPBU Muri, konsumen hanya membayar Rp 40 ribu per orang untuk 8 jam. Namun, jangan bayangkan kamar hotel pada umumnya, karena penginapan di SPBU ini didesain hanya untuk beristirahat sejenak melepas penat. Penginapan berbentuk 1 ruangan besar seperti aula, dimana terisi sekitar 20 tempat tidur lipat dan masing-masing diberi bantal dan selimut. Sebagai SPBU yang berlokasi di jalur padat, SPBU Muri ini dituntut mampu memberi kenyamanan bagi pengendara.

SPBU Muri dilengkapi pula dengan kafe dan kolam renang. Bahkan, taman bermain untuk anak-anak pun disediakan. Bagi pengendara yang lelah dihajar kemacetan, semua itu bisa diibaratkan kemewahan yang langka. Tersedia pula

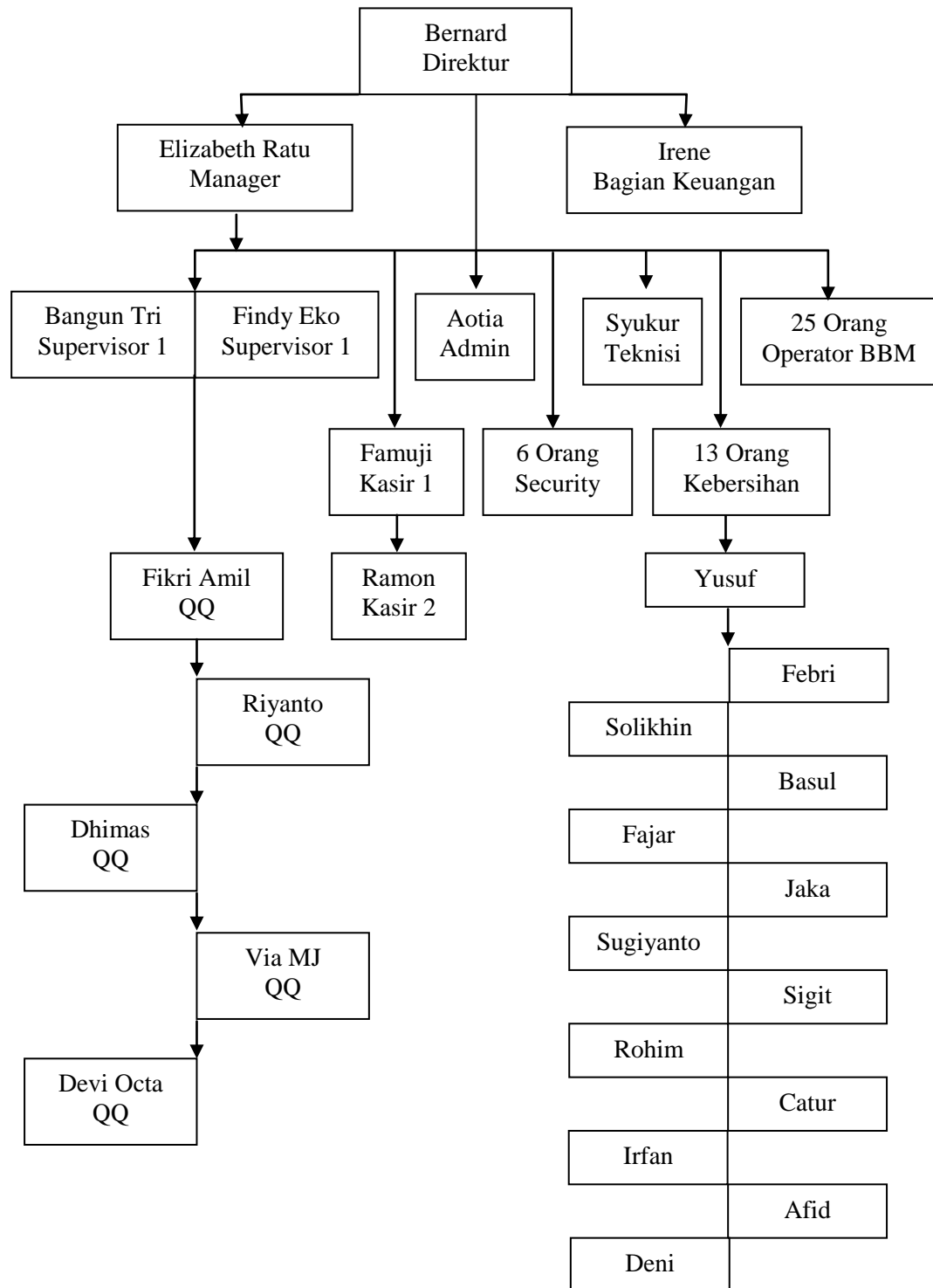
tempat pijat dan refleksi, ruang menyusui, ruang pertemuan, musala, dan tempat cuci mobil. Juga kamera pantau yang aktif selama 24 jam. Tak ubahnya *one stop rest area*. SPBU Muri ini juga menyediakan fasilitas parkir motor dan mobil yang cukup luas, sehingga bisa menampung banyak tamu. Selain itu tersedianya tempat pijat dan refleksi, ruang menyusui, mushola, tempat cuci mobil dan kamera pantau yang aktif selama 24 jam. Dengan lengkapnya fasilitas ini, sering digunakan untuk acara-acara perusahaan atau masyarakat. SPBU Muri berharap dapat turut mendorong perekonomian kota Tegal.

Struktur organisasi pada suatu perusahaan merupakan hal yang sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Dari struktur organisasi tersebut dapat diketahui dengan jelas pembagian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian. Struktur adalah cara sesuatu yang disusun atau dibangun dengan pola tertentu. Organisasi adalah kelompok kerja sama suatu individu dengan individu lainnya untuk mencapai tujuan.

Struktur organisasi SPBU Muri menunjukkan adanya garis wewenang dan tanggung jawab, garis komando, serta cakupan bidang pekerjaan masing-masing bagian. Struktur ini menjadi sangat penting supaya tidak terjadi benturan pekerjaan serta memperjelas fungsi dan peran masing-masing bagian dalam organisasi. Struktur organisasi dalam SPBU Muri terdiri seperti berikut:

- |                    |                 |
|--------------------|-----------------|
| a. Direktur Utama  | f. Admin        |
| b. Manager         | g. Security     |
| c. Bagian Keuangan | h. Teknisi      |
| d. Supervisor      | i. Kebersihan   |
| e. Kasir           | j. Operator BBM |

Adapun struktur organisasi pada SPBU Muri Tegal digambarkan sebagai berikut:



Gambar II  
Struktur Organisasi SPBU Muri Tegal

## B. Hasil Penelitian

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis yang meliputi analisis regresi berganda, uji parsial (t), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Berikut disajikan hasil analisis dari masing-masing analisis.

### 1. Deskripsi Responden

Statistik deskriptif merupakan analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif dapat memberikan gambaran ataupun deskripsi suatu data yang dilihat dari hasil analisis. Statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran responden yang menjadi sampel penelitian.

#### a. Jenis Kelamin

Data jenis kelamin yang berasal dari jawaban responden hasil sebaran kuesioner, kemudian dianalisis dengan menggunakan uji deskriptif statistik untuk melihat sebaran dan proporsi jenis kelamin responden penelitian, sebagai berikut:

Tabel 5  
Karakteristik Responden Dilihat dari Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Laki-Laki	45	80,4	80,4	80,4
	Perempuan	11	19,6	19,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan hasil analisis deskriptif karakteristik dilihat dari jenis kelamin responden diketahui bahwa 56 responden memiliki karakteristik jenis kelamin sebagai berikut: jenis kelamin laki-laki sebanyak 45 orang (80,4%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang (19,6%). Jadi responden dalam penelitian ini mayoritas berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dapat dipahami bahwa karyawan SPBU Muri Tegal secara umum berhadapan langsung dengan pelanggan saat pengisian BBM sehingga paling cocok dikerjakan oleh laki-laki dan jarang diminati oleh perempuan.

b. Usia

Data usia yang berasal dari jawaban responden hasil sebaran kuesioner, kemudian dianalisis dengan menggunakan uji deskriptif statistik untuk melihat sebaran dan proporsinya, sebagai berikut:

Tabel 6  
Karakteristik Responden Dilihat dari Usia

		Usia		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	21-30	41	73,2	73,2	73,2
	31-40	11	19,6	19,6	92,9
	> 41	4	7,1	7,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan hasil analisis deskriptif karakteristik dilihat dari usia responden diketahui bahwa 56 responden memiliki karakteristik usia sebagai berikut: usia antara 21-30 tahun sebanyak 41 orang (73,2%), usia antara 31-40 tahun sebanyak 11 orang (19,6%), dan usia antara > 41 tahun sebanyak 4 orang (7,1%). Jadi responden penelitian mayoritas mempunyai umur antara 21-30 tahun.



c. Pendidikan Terakhir

Data pendidikan terakhir yang berasal dari jawaban responden hasil sebaran kuesioner, kemudian dianalisis dengan menggunakan uji deskriptif statistik untuk melihat sebaran dan proporsinya.

Tabel 7  
Karakteristik Responden Dilihat dari Pendidikan Terakhir

		Pendidikan Terakhir			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	SMA/SMK/MA	54	96,4	96,4	96,4
	DI/DII/DIII	1	1,8	1,8	98,2
	S1	1	1,8	1,8	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan hasil analisis deskriptif karakteristik dilihat dari pendidikan terakhir responden diketahui bahwa 56 responden memiliki karakteristik pendidikan sebagai berikut: responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK/MA sebanyak 54 orang (96,4%), pendidikan terakhir DI/DII/DIII sebanyak 1 orang (1,8%), dan pendidikan terakhir S1 sebanyak 1 orang (1,8%). Jadi responden dalam penelitian ini mayoritas mempunyai pendidikan terakhir SMA/SMK/MA dan sederajatnya.

## 2. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Data yang telah diperoleh dari hasil jawaban responden, selanjutnya akan peneliti lakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji data instrumen ini bertujuan untuk menilai apakah data yang telah diperoleh dari kuesioner yang dibuat peneliti telah memadai kaidah yang berlaku sehingga dapat dijadikan sebagai alat ukur yang baik.

Hasil jawaban responden terkait variabel-variabel yang diteliti yaitu etika kerja, *knowledge sharing*, dan kinerja karyawan dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Adapun uji data instrumen yang dilakukan peneliti berupa uji validitas dan uji realibilitas dengan perincian sebagai berikut:

a. Variabel Dependen (Y)

Kuesioner variabel dependen (Y) tentang Kinerja Karyawan terdiri dari 11 item. Data hasil kuesioner tersebut akan diuji tingkat validitasnya. Tabel di bawah ini merupakan data olahan dari hasil data *output* SPSS uji validitas Y.

Tabel 8  
Hasil Uji Validitas Data Variabel Y (Kinerja Karyawan)

		Correlations					
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6
Y	Pearson Correlation	,350**	,405**	,352**	,439**	,504**	,730**
	Sig. (2-tailed)	,008	,002	,008	,001	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations				
		Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11
Y	Pearson Correlation	,632**	,623**	,526**	,550**	,518**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	56	56	56	56	56

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: *Output* SPSS

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Y di atas dapat diketahui bahwa semua data item 1 - 11 diperoleh nilai indek validitas lebih besar dari 0,3, maka data butir tersebut valid. Hal ini didasarkan pada kriteria jika koefisien korelasi  $r \geq 0,30$ , maka *item* dinyatakan valid.

Tabel 9  
Hasil Uji Reliabilitas Data Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,705	11

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 9 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *alpha* dari variabel Y = 0,705. Nilai *Cronbach's Alfa* variabel Y > 0,70, jadi data dari kuesioner tentang Kinerja Karyawan dikatakan reliabel. Instrumen penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data variabel Y adalah reliabel sehingga menghasilkan data yang reliabel. Dengan demikian data variabel Y telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, sehingga data tersebut layak digunakan dalam penelitian.

b. Variabel Etika Kerja ( $X_1$ )

Kuesioner variabel  $X_1$  tentang Etika Kerja terdiri dari 20 item. Data hasil kuesioner tersebut akan diuji tingkat tingkat validitasnya. Tabel di bawah ini merupakan data olahan dari hasil data *output* SPSS uji validitas variabel  $X_1$ .

Tabel 10  
Hasil Uji Validitas Data Variabel  $X_1$  (Etika Kerja)

		Correlations					
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6
$X_1$	Pearson Correlation	,402**	,619**	,378**	,473**	,560**	,445**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,004	,000	,000	,001
	N	56	56	56	56	56	56

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lanjutan tabel 10

		Correlations					
		Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12
X <sub>1</sub>	Pearson Correlation	,436**	,372**	,498**	,389**	,422**	,406**
	Sig. (2-tailed)	,001	,005	,000	,003	,001	,002
	N	56	56	56	56	56	56

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations					
		Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18
X <sub>1</sub>	Pearson Correlation	,395**	,430**	,371**	,395**	,394**	,529**
	Sig. (2-tailed)	,003	,001	,005	,003	,003	,000
	N	56	56	56	56	56	56

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations					
		Item 19	Item 20				
X <sub>1</sub>	Pearson Correlation	,368**	,374**				
	Sig. (2-tailed)	,005	,005				
	N	56	56				

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan hasil uji validitas variabel X<sub>1</sub> di atas dapat diketahui bahwa semua data item 1 - 20 diperoleh nilai indek validitas lebih besar dari 0,3, maka data butir tersebut valid. Hal ini didasarkan pada kriteria jika koefisien korelasi  $r \geq 0,30$ , maka *item* dinyatakan valid.

Tabel 11  
Hasil Uji Reliabilitas Data Variabel X<sub>1</sub> (Etika Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,749	20

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 11 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *alpha* dari variabel  $X_1 = 0,749$ . Nilai *Cronbach's Alfa* variabel  $X_1 > 0,70$ , jadi data dari kuesioner tentang Etika Kerja dikatakan reliabel. Instrumen penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data variabel  $X_1$  adalah reliabel sehingga menghasilkan data yang reliabel. Dengan demikian data variabel  $X_1$  telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, sehingga data tersebut layak digunakan dalam penelitian.

c. Variabel *Knowledge Sharing* ( $X_2$ )

Kuesioner variabel  $X_2$  tentang *Knowledge Sharing* terdiri dari 5 item. Data hasil kuesioner tersebut akan diuji tingkat tingkat validitasnya. Tabel di bawah ini merupakan data olahan dari hasil data *output* SPSS uji validitas variabel  $X_2$ .

Tabel 12  
Hasil Uji Validitas Data Variabel  $X_2$  (*Knowledge Sharing*)

		Correlations				
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5
$X_2$	Pearson Correlation	,820**	,752**	,656**	,774**	,511**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	56	56	56	56	56

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: *Output* SPSS

Berdasarkan hasil uji validitas variabel  $X_2$  di atas dapat diketahui bahwa semua data item 1 - 5 diperoleh nilai indek validitas lebih besar dari 0,3, maka data butir tersebut valid. Hal ini didasarkan pada kriteria jika koefisien korelasi  $r \geq 0,30$ , maka *item* dinyatakan valid.

Tabel 13  
Hasil Uji Reliabilitas Data Variabel  $X_2$  (*Knowledge Sharing*)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,741	5

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 13 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *alpha* dari variabel  $X_2 = 0,741$ . Nilai *Cronbach's Alfa* variabel  $X_2 > 0,70$ , jadi data dari kuesioner tentang *Knowledge Sharing* dikatakan reliabel. Instrumen penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data variabel  $X_2$  adalah reliabel sehingga menghasilkan data yang reliabel. Dengan demikian data variabel  $X_2$  telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, sehingga data tersebut layak digunakan dalam penelitian.

### 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, perlu diketahui terlebih dahulu bahwa suatu model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi asumsi klasik. Asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini antara lain: normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau *residual* memiliki distribusi yang normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 14  
Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		,0000000
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,88579324
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,072
	Negative	-,072
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

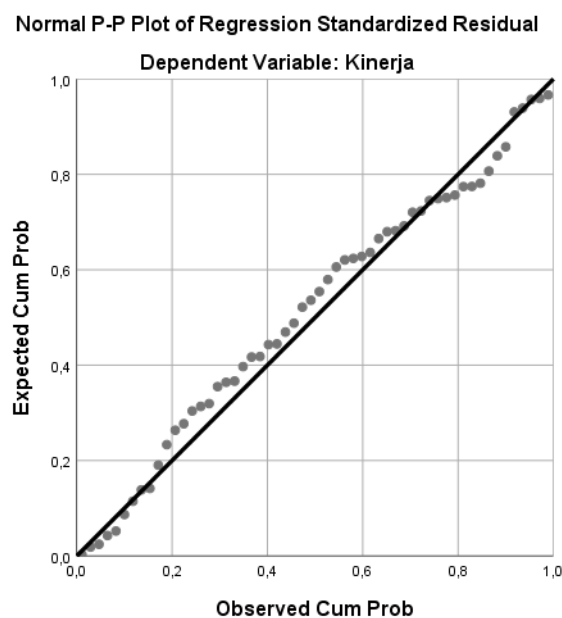
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan data di atas diperoleh nilai *Asymp.sig* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, maka disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Untuk melihat normalitas *residual* juga dapat dilakukan dengan melihat grafik histogram sebagai berikut.



Gambar III  
Hasil Uji Normalitas Titik Diagonal

Berdasarkan grafik normal P-P Plot di atas, dapat dilihat bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa pola distribusinya normal. Grafik di atas menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini dapat digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factors*). Jika nilai VIF  $> 10$  maka terjadi multikolinearitas. Model regresi yang bebas multikolinearitas mempunyai nilai VIF  $< 10$  dan mempunyai angka *tolerance*  $> 0,1$  atau mendekati 1. Berdasarkan uji multikolonieritas diperoleh hasil bahwa variabel  $X_1$  dan  $X_2$  bebas dari multikolonieritas yang ditunjukkan dengan nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau nilai VIF lebih dari 10.

Tabel 15  
Uji Multikolonieritas

Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Etika Kerja	,813	1,230
	Knowledge Sharing	,813	1,230

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS*

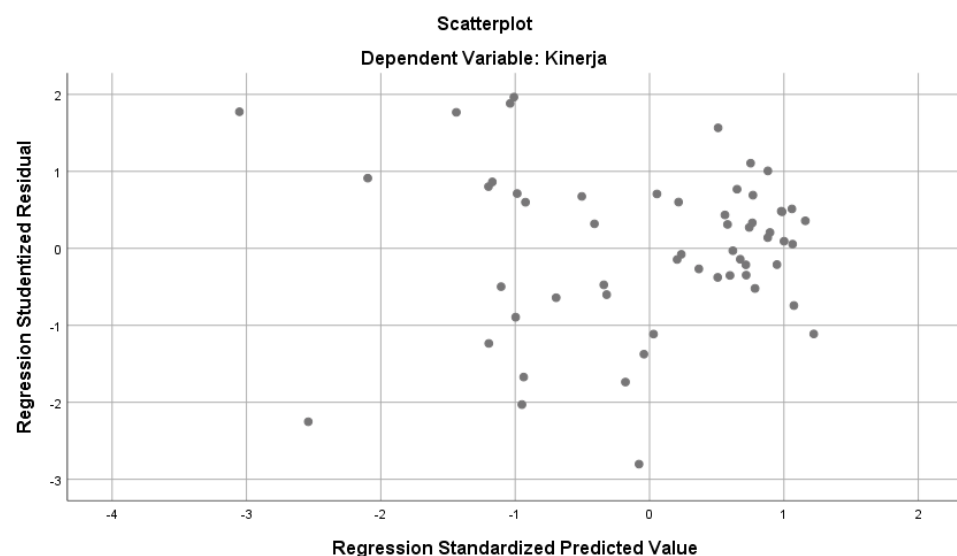
Berdasarkan tabel 15 di atas, diperoleh nilai *Tolerance* Variabel Etika Kerja dan *Knowledge Sharing* sebesar  $0,813 > 0,10$ . Sedangkan nilai VIF Variabel Etika Kerja dan *Knowledge Sharing* sebesar  $1,230 < 10$ . Jadi hasil tersebut tidak melebihi batas nilai *Tolerance* dan VIF yang



diperkenankan, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan dalam penelitian ini tidak ada masalah multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik yaitu homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas model regresi linier berganda yaitu dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan *residual error* yaitu ZPRED.



Gambar IV  
Hasil Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot*

Dilihat dari grafik *scatterplot* bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas sehingga tidak ada kesamaan varian dari error untuk semua pengamatan setiap variabel bebas pada model regresi. Jadi model regresi telah memenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas.

#### 4. Hasil Uji Hipotesis

##### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut bentuk umum persamaan regresi linier berganda.

Tabel 16  
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	
1	(Constant)	10,395	4,334	
	Etika Kerja	,218	,086	,325
	Knowledge Sharing	,465	,191	,312

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output* SPSS

Berdasarkan hasil *output* SPSS di atas, diperoleh nilai *constant* sebesar 10,395, koefisien Etika Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,218 dan koefisien *Knowledge Sharing* ( $X_2$ ) sebesar 0,465. Jadi persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah  $Y = 10,395 + 0,218X_1 + 0,465X_2$ . Persamaan dari model regresi linier berganda tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa:

- 1) Nilai Konstanta = 10,395, artinya jika tidak ada Etika Kerja dan *Knowledge Sharing*, maka Kinerja Karyawan sebesar 10,395.
- 2) Koefisien  $X_1 = 0,218$ , artinya jika Etika Kerja ditingkatkan 1% sedangkan variabel lainnya tetap, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,218.

- 3) Koefisien  $X_2 = 0,465$ , artinya jika *Knowledge Sharing* ditingkatkan 1% sedangkan variabel lainnya tetap, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,465.

b. Uji Statistik t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menentukan apakah variabel independen  $X_1$  dan  $X_2$  berpengaruh secara parsial atau individu terhadap variabel dependen (Y). Adapun kriteria penerimaan hipotesis yaitu, jika nilai signifikansi t statistik  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima, artinya variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai signifikansi t statistik  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 17  
Hasil Uji t (Pengujian Secara Parsial)

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10,395	4,334		2,399	,020
	Etika Kerja	,218	,086	,325	2,535	,014
	Knowledge Sharing	,465	,191	,312	2,431	,018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS*

Dari tabel di atas menunjukkan hasil uji t adalah:

- 1) Nilai sig.  $X_1 = 0,014$ . Hasil tersebut diketahui lebih kecil dari 0,05 ( $0,014 < 0,05$ ), artinya Etika Kerja secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2) Nilai sig.  $X_2 = 0,018$ . Hasil tersebut diketahui lebih kecil dari 0,05 ( $0,018 < 0,05$ ), artinya *Knowledge Sharing* secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Uji Statistik F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Berikut hasil analisis uji statistik F dengan bantuan program SPSS.

Tabel 18  
Hasil Uji F (Pengujian Secara Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	340,317	2	170,158	10,859	,000 <sup>b</sup>
	Residual	830,466	53	15,669		
	Total	1170,783	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing, Etika Kerja

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai signifikansi F sebesar 0.000. Adapun kriteria pengujian menentukan bahwa jika nilai probabilitas (Sig)  $< 0,05$ , maka hipotesis diterima. Dengan demikian karena  $0,000 < 0,05$ , artinya variabel independen Etika Kerja dan *Knowledge Sharing* secara simultan (bersamaan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan.

d. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$

menunjukkan Etika Kerja dan *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 19  
Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,539 <sup>a</sup>	,291	,264	3,958431

a. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing, Etika Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS*

Dari hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* = 0,264 atau 26,4%. Hal ini menunjukkan bahwa total variasi variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Etika Kerja dan *Knowledge Sharing* sebesar 26,4%. Sedangkan selebihnya sebesar 73,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

### C. Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka diperoleh suatu hasil penelitian sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan SPBU Muri Tegal

Hasil penelitian analisis statistik uji t diperoleh Nilai sig.  $X_1 = 0,014$ . Hasil tersebut diketahui lebih kecil dari 0,05 ( $0,014 < 0,05$ ), artinya Etika Kerja secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Muri Tegal. Koefisien  $X_1 = 0,218$  memiliki arti jika Etika Kerja ditingkatkan 1% sedangkan variabel lainnya tetap, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,218.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Muhammad Chaidir (2013), Aras Aira (2016) dan Ratna Herlianisa Maharani (2016) yang menyatakan bahwa etika kerja secara parsial atau individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi hasil penelitian secara teoritis sejalan dengan pendapat Ernawan (2007:14) yang menyatakan bahwa etika berfungsi mendorong timbulnya perbuatan. Etika kerja dapat menjadi timbulnya perbuatan, dimana dapat membuat individu atau kelompok dapat melakukan sesuatu perbuatan agar dapat mencapai hal yang diinginkan. Secara praktis manajemen SPBU Muri Tegal dalam meningkatkan kinerja karyawan menerapkan aturan etika kerja, seperti: menyapa pengunjung, menunjukkan angka dimulai dari nol, senyum, dan lain-lain.

## 2. Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan SPBU Muri Tegal

Hasil penelitian analisis statistik uji t diperoleh Nilai sig.  $X_2 = 0,018$ . Hasil tersebut diketahui lebih kecil dari 0,05 ( $0,018 < 0,05$ ), artinya *Knowledge Sharing* secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Muri Tegal. Koefisien  $X_2 = 0,465$ , memiliki arti jika *Knowledge Sharing* ditingkatkan 1% sedangkan variabel lainnya tetap, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,465.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian terdahulu Rusdianti (2013), Ratna Herlianisa Maharani (2016), Silmy Anjany Aulia & Syarifuddin (2017) dan Resti Syafitri Andra & Hamidah Nayati Utami (2018) yang menyatakan bahwa *Knowledge Sharing* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi hasil penelitian ini secara teoritis sejalan dengan pendapat (Lumbantobing, 2011:24) yang

menyatakan bahwa *knowledge sharing* merupakan proses dalam mengirim, membagikan dan mengelola pengetahuan dari seseorang kepada orang lain atau dari organisasi kepada organisasi lain yang membutuhkan dengan menerapkan cara yang berbeda. *Knowledge sharing* merangsang individu di dalam organisasi untuk dapat berpikir secara kritis dan kreatif, sehingga dapat menghasilkan *knowledge* baru yang berguna bagi perusahaan yaitu meningkatkan kinerja karyawan. Secara praktis implementasi *knowledge sharing* di SPBU Tegal sudah dilakukan dengan baik. *Knowledge sharing* karyawan di SPBU Tegal dilakukan dengan melakukan *briefing* setiap pergantian shift dan berbagi pengalaman atau pengetahuan dari karyawan lama kepada karyawan baru. Dengan demikian karyawan baru yang kurang memahami prosedur pelayanan yang baik dapat meningkatkan kinerjanya. Adanya *knowledge sharing*, karyawan baru atau yang kurang berpengalaman dapat bekerja dengan lebih baik.

### 3. Pengaruh Etika Kerja dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan SPBU Tegal

Hasil penelitian analisis statistik uji F diperoleh Nilai sig. = 0,000. Hasil tersebut diketahui lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), artinya Etika Kerja dan *Knowledge Sharing* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jadi hasil ini menunjukkan bahwa Etika Kerja dan *Knowledge Sharing* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di SPBU Muri Tegal.

Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *R Square* = 0,264 atau 26,4%. Hal ini menunjukkan bahwa total variasi variabel Kinerja

Karyawan yang dipengaruhi oleh variabel Etika Kerja dan *Knowledge Shaaring* sebesar 26,4%. Sedangkan selebihnya sebesar 73,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Penelitian ini masih kurang sempurna hanya terbatas pada variabel etika kerja dan *knowledge sharing*, untuk itu diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk meneliti variabel-variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan, seperti pengalaman kerja, kemampuan kerja, motivasi kerja, dan lain sebagainya.

Implikasi hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Banni (2013:10) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara praktis adanya etika kerja dan *knowledge sharing* di SPBU Muri berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan kepuasan dari pelanggan dengan adanya senyum atau sikap ramah dari karyawan. Pekerjaan juga dapat diselesaikan dengan baik dan karyawan baru yang cepat memahami pekerjaan yang sulit dengan adanya *briefing* dan himbauan dari karyawan lama.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Etika Kerja secara parsial atau individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan SPBU Muri Tegal.
2. *Knowledge Sharing* secara parsial atau individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan SPBU Muri Tegal.
3. Etika Kerja dan *Knowledge Sharing* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di SPBU Muri Tegal.

#### **B. Saran**

Berdasarkan penelitian di atas, maka peneliti mengajukan saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian diketahui etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa etika kerja karyawan di SPBU Muri Tegal sudah baik, untuk itu diharapkan manajemen perusahaan dapat mempertahankan program atau aturan etika kerja yang sudah berjalan, seperti ramah, murah senyum, menyapa pengunjung, menunjukkan angka nol dan lain sebagainya.
2. Hasil penelitian diketahui *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga menunjukkan *knowledge sharing* SPBU Muri Tegal sudah baik, untuk itu diharapkan karyawan dapat membiasakan

*knowledge sharing* dalam bekerja, sehingga dalam menjalankan pekerjaan baik karyawan baru maupun karyawan yang kurang memahami prosedur kerja dengan baik dapat belajar dengan karyawan lainnya. Adanya *knowledge sharing*, karyawan baru atau yang kurang berpengalaman dapat bekerja dengan lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aira, Aras. (2016). "Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kampar". *Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol. 19, No. 1, (94-111). <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/Kutubkhanah/article/view/2506>.
- Andrawina, Luciana & Govindaraju, Rajesri. (2008). "Hubungan antara Knowledge Sharing Capability, Absorptive Capacity dan Mekanisme Formal: Studi Kasus Industri Teknologi Informasi dan Komunikasi di Indonesia". *Jurnal Teknik Industri*. Vol. 10, No. 2, (158-170). <http://jurnalindustri.petra.ac.id/index.php/ind/article/view/16983>.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aryana, Permata & Winoto Tj, Hery. (2017). "Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan pendukung non akademik Universitas XYZ)". *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*. Vol. 17, No. 2, (89-110). <http://ejournal.ukrida.ac.id/ojs/index.php/IMB/article/view/1528>.
- Aulawi, Hilmi; Govindaraju, Rajesri; Suryadi, Kadarsah; & Sudirman, Imam. (2009). "Hubungan Knowledge Sharing Behavior dan Individual Innovation Capability". *Jurnal Teknik Industri*. Vol. 11, No. 2, (174-187). <http://jurnalindustri.petra.ac.id/index.php/ind/article/view/17686>.
- Aulia, Silmy Anjany & Syarifuddin. (2017). "Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Di Telkom Corporate University Center". *e-Proceeding of Management*. Vol. 4, No. 3, (3007-3015).
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Banni, Maslan. (2013). "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda". *Publikasi Ilmiah Universitas Mulawarman*. Vol. 1, No. 1. (2013). <https://www.academia.edu>.
- Bertens, Kees. (2011). *Etika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Chaidir, Muhammad. (2013). "Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) Kota Pontianak". *Jurnal Manajemen Update*. Vol. 2, No. 2 (2013). <http://jurnal.untan.ac.id/index.php/ejmfe/article/view/2876>.
- Ernawan, Erni. (2007). *Business Ethics: Etika Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Fauzi, Miftahul. (2011). "Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Garuda Plaza Hotel Medan". Skripsi, Universitas Sumatera Utara Medan. <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/30958>.

- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis, Multivariate Dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Kasmir. (2005). *Etika Customer Service*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2008). *Pemasaran Bank*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Keraf, Sonny. (2009). *Etika Bisnis: Tuntutan dan Relevansinya*. Yogyakarta: Pustaka Filsafat.
- Kumorotomo. (2014). *Etika Kerja Berasal dari Bahasa Yunani Ethos. Pengertian Etika*. Jakarta: Indeks.
- Lumbantobing, Paul. (2011). *Manajemen Knowleg Sharing Berbasis Komunitas*. Bandung: Knowledge Management Society Indonesia.
- Mahsun, Mohamad. (2013). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Webster, Merriam. (2017). *Definition of Education*. Retrieved Maret 2, 2017, from Merriam Webster: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/education>.
- Nawawi, Ismail. (2012). *Manajemen Pengetahuan: Teori dan Aplikasi dalam Mewujudkan Daya Saing Organisasi Bisnis dan Publik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Probst, Gilbert; Raub, Steffen; & Romhardt, Kai. (2000). *Managing Knowledge: Building Blocks for Success*. England: John Wiley & Sons Ltd.
- Putro, Prima Utama Wardoyo. (2018). "Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap pada Perubahan Organisasi terhadap Kinerja". *Jurnal Manajemen Indonesia*. Vol. 18, No. 2, (116-125). <https://journals.telkomuniversity.ac.id/ijm/article/view/1205>.
- Raharso, Sri & Tjahjawati, Sri Surjani. (2016). *Organisasi Berbasis Pengetahuan Melalui Knowledge Sharing*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Jauvani. (2010). *Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Islamic Human Capital: Dari Teorike Praktik Manajemen Sumber Daya Insani*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Rudito, Bambang & Famiola, Melia. (2007). *Etika Bisnis dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia*. Bandung: Rekayasa Sains.

- Rusdianti, Endang. (2013). "Membangun Pertautan Syariah Kaitannya Dengan Peningkatan Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Kota Semarang". *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 3, No. 2, (32-48). <http://eprints.undip.ac.id/41197/>.
- Sajeva, Svetlana. (2014). "Encouraging Knowledge Sharing Among Employees: How Reward Matters". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. Vol. 156, (130-134). <https://core.ac.uk/reader/81959588>.
- Sedarmayanti. (2003). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simorangkir. (2003). *Etika: Bisnis, Jabatan, dan Perbankan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Subagyo, Ahmad. (2007). *Studi Kelayakan Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sudaryo, Yoyo; Aribowo, Agus; & Sofiati, Nunung Ayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Swift, Peter & Hwang, Alwin. (2013), "The Impact of Affective and Cognitive Trust on Knowledge Sharing and Organizational Learning." *The Learning Organization Journal*. Vol. 20, No. 1, (20-37). <https://eric.ed.gov/?id=EJ1005964>.
- Tasmara, Toto. (2010). *Membudayakan Etos kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Tobing, Paul. (2007). *Knowledge Management Konsep, Arsitektur dan Implementasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Trivellas, Panagiotis; Akrivouli, Zoe; Tsifora, Evdokia; & Tsoutsas, Paraskevi. (2015). "The Impact of Knowledge Sharing Culture on Job Satisfaction in Accounting Firms: The Mediating Effect of General Competencies". *Procedia Economics and Finance*. Vol. 19, (238-247). <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212567115000258>.
- Hoof, Van Den & Ridder. (2004). "Knowledge Sharing in Context: The Influence of Organizational Commitment, Communication Climate Use on Knowledge Sharing". *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117 -130.
- Widayana, Lendy. (2005). *Knowledge Management, Meningkatkan Daya Saing Bisnis*. Malang: Bayu Media.

# Lampiran

## **PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER**

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Judul Penelitian : Pengaruh Etika Kerja dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan SPBU Muri Tegal.

Kepada Yth,

Sdr/i Responden .....

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan penelitian, saya Mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal, mohon partisipasi dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner yang telah kami sediakan.

Adapun data yang kami minta adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan Sdr/i selama ini. Kami akan menjaga kerahasiaan karena data ini hanya untuk kepentingan penelitian. Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini.

Akhir kata saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu/Saudara/i yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Tegal, Juni 2020

Hormat Saya,

**Devy Ocktapiyanti**

## LEMBAR KUESIONER

- A. Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan
- B. Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK/MA ☐ DI/DII/DIII  
☐ S1 ☐ S2
- C. Umur : ☐ < 20 Tahun ☐ 21 - 30 Tahun  
☐ 31 - 40 Tahun ☐ > 41 Tahun
- D. Petunjuk Pengisian : Berilah tanda check list (√) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat Anda.  
SL : Selalu TP : Tidak pernah  
S : Sering TPS : Tidak pernah sama sekali  
N : Netral

### E. Pernyataan Questioner

#### 1. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SL	S	N	TP	TPS
1.	Saya bekerja sesuai dengan target <i>output</i> yang harus dihasilkan per orang per satu jam kerja.					
2.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.					
3.	Hasil pekerjaan saya memenuhi persyaratan tertentu sesuai kualitas yang dituntut perusahaan.					
4.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual (prosedur operasi standar) dan inspection manual (pengendalian kualitas).					
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai <i>deadline</i> yang telah ditentukan.					
6.	Saya memanfaatkan waktu secara optimal untuk menyelesaikan pekerjaan yang diharapkan perusahaan.					
7.	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja.					



No	Pernyataan	SL	S	N	TP	TPS
8.	Saya melakukan pekerjaan sesuai jam kerja yang telah ditentukan perusahaan.					
9.	Saya berusaha mencari ide untuk meningkatkan prestasi kerja.					
10.	Saya menghargai rekan kerja satu sama lain dalam bekerja.					
11.	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.					

## 2. Etika Kerja (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	SL	S	N	TP	TPS
1.	Saya menolong pelanggan yang terlihat membutuhkan pertolongan.					
2.	Saya peduli terhadap kebutuhan pelanggan dengan menawarkan produk perusahaan selain BBM.					
3.	Saya berusaha berpakaian yang sopan sesuai dengan aturan perusahaan.					
4.	Saya berbicara menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar dengan pelanggan.					
5.	Saya berusaha tidak menampilkan gerak gerik yang membuat pelanggan curiga.					
6.	Sikap saya kepada pelanggan berusaha untuk terlihat senang dan gembira.					
7.	Saya berperilaku wajar dalam bekerja saat berhubungan dengan pelanggan.					
8.	Pakaian yang saya kenakan dalam bekerja serasi antara baju dan celana termasuk warna yang digunakan.					
9.	Warna pakaian yang saya kenakan dalam bekerja tidak berlebihan.					
10.	Saya selalu menggunakan pakaian yang bersih saat bekerja untuk membuat pelanggan senang berada didekat saya.					
11.	Dalam berpakaian saya tampil rapi saat bekerja.					
12.	Pakaian yang saya gunakan dalam bekerja pas dengan tubuh saya.					
13.	Saya berbicara jelas kepada pelanggan sesuai dengan kebutuhan pelanggan.					
14.	Saya berbicara singkat dan tidak suka berbicara basa-basi dengan pelanggan.					

No	Pernyataan	SL	S	N	TP	TPS
15.	Saya memasang mimik wajah yang ceria dalam bekerja.					
16.	Pandangan mata saya tertuju pada pelanggan sehingga terkesan menghargai pelanggan.					
17.	Pergerakan tangan saya dalam bekerja diusahakan tidak membuat curiga pelanggan.					
18.	Anggota badan atau kaki saya diusahakan tidak banyak gerak saat melayani pelanggan.					
19.	Saya seorang yang pendiam atau pemalu, sehingga jarang bertanya sesuatu kepada pelanggan.					
20.	Saya menyanyikan keinginan pelanggan selain kebutuhan pelanggan mengisi BBM.					

### 3. *Knowledge Sharing (X<sub>2</sub>)*

No	Pernyataan	SL	S	N	TP	TPS
1.	Saya mengkomunikasikan pengalaman kerja yang saya miliki kepada karyawan lain yang membutuhkan.					
2.	Saya mengkomunikasikan gagasan atau ide, baik kepada pimpinan maupun karyawan lain untuk meningkatkan produktifitas kerja.					
3.	Saya mengkomunikasikan keahlian yang dimiliki kepada karyawan lain.					
4.	Saya berkonsultasi dengan karyawan yang lain mengenai pengetahuan yang dimilikinya.					
5.	Saya berusaha mengumpulkan pengetahuan dan keterampilan yang belum saya kuasai dari karyawan lain.					

## DATA PENELITIAN KARAKTERISTIK RESPONDEN

No.	Kode Responden	Jenis Kelamin		Umur		Pendidikan	
1	R-01	P	2	45	4	S1	3
2	R-02	L	1	35	3	D3	2
3	R-03	L	1	32	3	SMA	1
4	R-04	L	1	22	2	SMA	1
5	R-05	L	1	33	3	SMA	1
6	R-06	P	2	25	2	SMA	1
7	R-07	P	2	24	2	SMA	1
8	R-08	L	1	21	2	SMA	1
9	R-09	L	1	32	3	SMA	1
10	R-10	L	1	41	4	SMA	1
11	R-11	L	1	29	2	SMA	1
12	R-12	P	2	21	2	SMA	1
13	R-13	L	1	44	4	SMA	1
14	R-14	L	1	43	4	SMA	1
15	R-15	L	1	39	3	SMA	1
16	R-16	L	1	24	2	SMA	1
17	R-17	L	1	26	2	SMA	1
18	R-18	L	1	21	2	SMA	1
19	R-19	L	1	24	2	SMA	1
20	R-20	L	1	21	2	SMA	1
21	R-21	L	1	21	2	SMA	1
22	R-22	L	1	23	2	SMA	1
23	R-23	L	1	23	2	SMA	1
24	R-24	L	1	23	2	SMA	1
25	R-25	L	1	26	2	SMA	1
26	R-26	L	1	30	2	SMA	1
27	R-27	P	2	26	2	SMA	1
28	R-28	L	1	28	2	SMA	1
29	R-29	P	2	24	2	SMA	1
30	R-30	L	1	23	2	SMA	1
31	R-31	L	1	30	2	SMA	1
32	R-32	L	1	28	2	SMA	1
33	R-33	L	1	23	2	SMA	1
34	R-34	L	1	23	2	SMA	1
35	R-35	P	2	25	2	SMA	1
36	R-36	L	1	27	2	SMA	1
37	R-37	L	1	23	2	SMA	1
38	R-38	L	1	28	2	SMA	1
39	R-39	L	1	28	2	SMA	1
40	R-40	L	1	21	2	SMA	1
41	R-41	P	2	21	2	SMA	1
42	R-42	P	2	23	2	SMA	1
43	R-43	L	1	22	2	SMA	1
44	R-44	L	1	25	2	SMA	1

### Keterangan

#### Jenis Kelamin:

- 1 Laki-laki
- 2 Perempuan

#### Umur:

- 1 Umur <20
- 2 Umur 21-30
- 3 Umur 31-40
- 4 Umur >41

#### Pendidikan Terakhir:

- 1 SMA/SMK/MA
- 2 DI/DII/DIII
- 3 S1
- 4 S2

No.	Kode Responden	Jenis Kelamin		Umur		Pendidikan	
45	R-45	L	1	22	2	SMA	1
46	R-46	L	1	21	2	SMA	1
47	R-47	L	1	27	2	SMA	1
48	R-48	L	1	22	2	SMA	1
49	R-49	P	2	22	2	SMA	1
50	R-50	P	2	22	2	SMA	1
51	R-51	L	1	36	3	SMA	1
52	R-52	L	1	34	3	SMA	1
53	R-53	L	1	36	3	SMA	1
54	R-54	L	1	33	3	SMA	1
55	R-55	L	1	35	3	SMA	1
56	R-56	L	1	35	3	SMA	1

**DATA PENELITIAN**  
**VARIABEL X1 (ETIKA KERJA KARYAWAN SPBU MURI TEGAL)**

N o.	Kode Resp.	Item																				Y	Y <sup>2</sup>
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	R-01	5	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	3	3	5	3	2	3	76	5776
2	R-02	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	3	3	3	2	5	78	6084
3	R-03	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	5	89	7921
4	R-04	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	2	5	87	7569
5	R-05	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	2	5	89	7921
6	R-06	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	87	7569
7	R-07	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	89	7921
8	R-08	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	5	69	4761
9	R-09	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	86	7396
10	R-10	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	5	82	6724
11	R-11	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	91	8281
12	R-12	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	85	7225
13	R-13	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	91	8281
14	R-14	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	84	7056
15	R-15	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	4	3	4	5	3	5	87	7569
16	R-16	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	88	7744
17	R-17	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	5	87	7569
18	R-18	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	91	8281
19	R-19	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	94	8836
20	R-20	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	92	8464
21	R-21	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	93	8649
22	R-22	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	3	4	5	89	7921
23	R-23	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	92	8464
24	R-24	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	95	9025
25	R-25	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	96	9216
26	R-26	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	93	8649
27	R-27	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	92	8464
28	R-28	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	94	8836
29	R-29	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	93	8649
30	R-30	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	96	9216
31	R-31	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	96	9216

N o.	Kode Resp.	Item																				Y	Y²
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
32	R-32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	96	9216
33	R-33	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	2	5	93	8649
34	R-34	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	4	4	2	5	90	8100
35	R-35	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	94	8836
36	R-36	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	92	8464
37	R-37	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	94	8836
38	R-38	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	89	7921
39	R-39	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	2	5	91	8281
40	R-40	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	2	5	87	7569
41	R-41	5	3	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	2	5	85	7225
42	R-42	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	4	4	5	3	5	90	8100
43	R-43	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	94	8836
44	R-44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	97	9409
45	R-45	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	92	8464
46	R-46	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	2	5	91	8281
47	R-47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	2	5	94	8836
48	R-48	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	2	5	91	8281
49	R-49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	2	5	93	8649
50	R-50	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	95	9025
51	R-51	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	2	5	91	8281
52	R-52	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	5	90	8100
53	R-53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	94	8836
54	R-54	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	0	5	5	4	5	4	2	5	87	7569
55	R-55	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	92	8464
56	R-56	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	91	8281
ΣX		268	271	253	254	254	257	259	262	257	250	253	246	252	265	255	231	249	247	183	278	5044	455762
ΣX²		1292	1327	1161	1180	1172	1195	1215	1244	1193	1130	1157	1104	1170	1265	1183	981	1125	1117	661	1384	$\Sigma\sigma_b^2 = 7,425$ $\sigma_t^2 = 25,745$ $r_{11} = \mathbf{0,749}$	
ΣXY		24186	24502	22849	22973	22973	23215	23397	23659	23218	22573	22848	22232	22788	23923	23034	20886	22491	22353	16594	25068		
r <sub>xy</sub>		<b>0,402</b>	<b>0,619</b>	<b>0,378</b>	<b>0,473</b>	<b>0,560</b>	<b>0,445</b>	<b>0,436</b>	<b>0,372</b>	<b>0,498</b>	<b>0,389</b>	<b>0,422</b>	<b>0,406</b>	<b>0,395</b>	<b>0,430</b>	<b>0,371</b>	<b>0,395</b>	<b>0,394</b>	<b>0,529</b>	<b>0,368</b>	<b>0,374</b>		
r <sub>tabel</sub>		0,300	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300		
Keterangan		Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid		
σ <sub>b</sub> ²		0,168	0,278	0,321	0,499	0,356	0,278	0,306	0,325	0,242	0,249	0,250	0,417	0,643	0,196	0,390	0,502	0,319	0,492	1,125	0,070		

**DATA PENELITIAN VARIABEL X<sub>1</sub>**  
***Knowledge Sharing Karyawan SPBU MURI Tegal***

No.	Kode Resp.	Item					Y	Y <sup>2</sup>
		1	2	3	4	5		
1	R-01	4	5	5	5	4	23	529
2	R-02	3	4	3	3	4	17	289
3	R-03	4	5	5	4	4	22	484
4	R-04	4	4	4	5	5	22	484
5	R-05	3	4	3	4	4	18	324
6	R-06	4	3	4	3	4	18	324
7	R-07	3	4	4	3	4	18	324
8	R-08	4	2	3	4	5	18	324
9	R-09	4	4	5	3	4	20	400
10	R-10	3	4	4	3	3	17	289
11	R-11	4	5	4	4	4	21	441
12	R-12	4	5	4	4	4	21	441
13	R-13	4	3	5	4	5	21	441
14	R-14	4	4	4	3	4	19	361
15	R-15	3	3	4	3	5	18	324
16	R-16	3	4	5	5	4	21	441
17	R-17	4	4	5	4	3	20	400
18	R-18	3	2	3	3	5	16	256
19	R-19	4	5	4	4	4	21	441
20	R-20	5	5	5	4	5	24	576
21	R-21	4	5	5	4	5	23	529
22	R-22	5	4	5	4	2	20	400
23	R-23	5	4	5	5	5	24	576
24	R-24	5	5	4	4	5	23	529
25	R-25	4	5	4	5	5	23	529
26	R-26	5	4	5	4	5	23	529
27	R-27	3	3	3	3	4	16	256
28	R-28	5	5	4	5	4	23	529
29	R-29	4	5	4	5	5	23	529
30	R-30	5	5	5	4	4	23	529
31	R-31	5	4	5	5	5	24	576
32	R-32	4	5	5	4	5	23	529
33	R-33	5	5	5	5	4	24	576
34	R-34	5	5	5	4	5	24	576
35	R-35	5	5	4	5	5	24	576
36	R-36	5	4	5	5	5	24	576
37	R-37	5	5	5	4	5	24	576
38	R-38	4	5	5	4	5	23	529
39	R-39	5	5	5	5	4	24	576
40	R-40	4	5	5	5	4	23	529
41	R-41	5	5	5	5	4	24	576
42	R-42	3	3	3	3	4	16	256
43	R-43	5	4	4	5	4	22	484
44	R-44	5	4	5	4	5	23	529
45	R-45	5	4	5	5	4	23	529
46	R-46	5	4	5	4	5	23	529
47	R-47	5	5	4	4	5	23	529

No.	Kode Resp.	Item					Y	Y <sup>2</sup>
		1	2	3	4	5		
48	R-48	4	4	5	4	5	22	484
49	R-49	5	5	4	4	5	23	529
50	R-50	5	5	4	5	4	23	529
51	R-51	5	4	4	4	5	22	484
52	R-52	5	5	5	5	5	25	625
53	R-53	5	4	4	5	4	22	484
54	R-54	5	5	5	5	5	25	625
55	R-55	3	3	4	3	2	15	225
56	R-56	4	3	5	4	2	18	324
$\Sigma X$		240	239	247	233	243	1202	26188
$\Sigma X^2$		1060	1057	1115	999	1089	$\Sigma \sigma_b^2 = 2,823$ $\sigma_i^2 = 6,927$ $r_{11} = \mathbf{0,741}$	
$\Sigma XY$		5242	5220	5367	5084	5275		
$r_{xy}$		<b>0,820</b>	<b>0,752</b>	<b>0,656</b>	<b>0,774</b>	<b>0,511</b>		
$r_{tabel}$		0,300	0,300	0,300	0,300	0,300		
Keterangan		Valid	Valid	Valid	Valid	Valid		
$\sigma_b^2$		0,561	0,660	0,456	0,528	0,617		



# DATA PENELITIAN VARIABEL Y

## Kinerja Karyawan SPBU MURI Tegal

No.	Kode Resp.	Item											Y	Y <sup>2</sup>
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
1	R-01	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	50	2500
2	R-02	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	39	1521
3	R-03	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	4	46	2116
4	R-04	5	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	47	2209
5	R-05	3	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	44	1936
6	R-06	3	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	44	1936
7	R-07	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43	1849
8	R-08	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	49	2401
9	R-09	4	5	4	5	5	4	2	4	4	4	4	45	2025
10	R-10	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	49	2401
11	R-11	3	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	45	2025
12	R-12	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	50	2500
13	R-13	5	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	41	1681
14	R-14	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	52	2704
15	R-15	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	47	2209
16	R-16	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	50	2500
17	R-17	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	47	2209
18	R-18	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	50	2500
19	R-19	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	50	2500
20	R-20	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	53	2809
21	R-21	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	51	2601
22	R-22	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	48	2304
23	R-23	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	50	2500
24	R-24	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	2916
25	R-25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	53	2809
26	R-26	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	50	2500
27	R-27	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	53	2809
28	R-28	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	50	2500
29	R-29	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	51	2601
30	R-30	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	52	2704
31	R-31	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	49	2401
32	R-32	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	53	2809
33	R-33	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	53	2809
34	R-34	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	53	2809
35	R-35	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	52	2704
36	R-36	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	52	2704
37	R-37	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	50	2500
38	R-38	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	52	2704
39	R-39	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	51	2601
40	R-40	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	52	2704
41	R-41	4	4	4	5	5	4	5	4	5	0	5	45	2025
42	R-42	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	50	2500
43	R-43	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	50	2500

No.	Kode Resp.	Item											Y	Y <sup>2</sup>
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
44	R-44	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	53	2809
45	R-45	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	52	2704
46	R-46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	3025
47	R-47	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	52	2704
48	R-48	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	50	2500
49	R-49	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	52	2704
50	R-50	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	51	2601
51	R-51	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	50	2500
52	R-52	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	52	2704
53	R-53	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	52	2704
54	R-54	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	2916
55	R-55	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	53	2809
56	R-56	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	51	2601
$\Sigma X$		234	251	256	260	267	262	248	262	250	248	254	2792	139826
$\Sigma X^2$		1006	1139	1184	1228	1287	1242	1134	1238	1134	1136	1166	$\Sigma \sigma_b^2 = 4,008$ $\sigma_r^2 = 11,158$ $r_{11} = \mathbf{0,705}$	
$\Sigma XY$		11713	12552	12796	13013	13359	13136	12459	13117	12520	12449	12712		
$r_{xy}$		<b>0,350</b>	<b>0,405</b>	<b>0,352</b>	<b>0,439</b>	<b>0,504</b>	<b>0,730</b>	<b>0,632</b>	<b>0,623</b>	<b>0,526</b>	<b>0,550</b>	<b>0,518</b>		
$r_{tabel}$		0,300	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300		
Keterangan		Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid		
$\sigma_b^2$		0,504	0,250	0,245	0,372	0,250	0,290	0,638	0,218	0,320	0,673	0,249		

## TRANSFORMASI DATA ORDINAL KE INTERVAL VARIABEL $X_1$

### Successive Interval

Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Jumlah
2,732	1,000	2,428	1,000	2,250	2,554	3,754	3,938	1,000	1,000	1,000	1,000	2,561	2,679	1,000	1,000	4,026	1,000	1,000	1,000	37,923
1,000	1,506	2,428	3,201	1,000	2,554	2,252	3,938	1,000	1,000	1,000	2,255	1,000	2,679	3,516	1,000	1,000	1,000	1,000	3,507	37,837
2,732	3,086	2,428	3,201	2,250	2,554	2,252	3,938	2,607	1,000	1,000	2,255	2,561	2,679	3,516	3,524	4,026	3,389	1,000	3,507	53,506
2,732	3,086	2,428	1,899	2,250	4,095	2,252	2,357	1,000	1,000	1,000	3,635	2,561	1,000	3,516	3,524	4,026	3,389	1,000	3,507	50,259
2,732	3,086	2,428	3,201	2,250	2,554	2,252	3,938	2,607	1,000	1,000	3,635	2,561	2,679	3,516	2,241	4,026	3,389	1,000	3,507	53,603
1,000	3,086	3,914	3,201	2,250	2,554	1,000	2,357	1,000	1,000	2,596	2,255	4,100	2,679	3,516	2,241	4,026	2,082	2,014	3,507	50,379
2,732	3,086	3,914	3,201	1,000	4,095	2,252	2,357	1,000	1,000	2,596	3,635	4,100	2,679	3,516	2,241	2,536	2,082	2,014	3,507	53,545
1,000	1,000	2,428	1,000	1,000	1,000	2,252	1,000	1,000	1,000	1,000	2,255	2,561	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	3,507	28,003
2,732	3,086	2,428	1,899	2,250	4,095	2,252	3,938	1,000	1,000	1,000	2,255	2,561	1,000	2,109	3,524	2,536	1,000	3,670	3,507	47,844
1,000	3,086	2,428	1,899	3,694	2,554	1,000	2,357	1,000	1,000	1,000	1,000	2,561	1,000	3,516	3,524	2,536	1,000	2,731	3,507	42,394
2,732	3,086	3,914	3,201	2,250	2,554	2,252	3,938	1,000	1,000	1,000	2,255	4,100	2,679	3,516	3,524	2,536	2,082	3,670	3,507	54,797
2,732	3,086	2,428	1,899	2,250	2,554	2,252	2,357	1,000	1,000	1,000	2,255	2,561	1,000	3,516	2,241	2,536	3,389	2,731	3,507	46,295
2,732	3,086	3,914	3,201	2,250	2,554	2,252	3,938	1,000	1,000	1,000	3,635	4,100	2,679	2,109	2,241	2,536	3,389	3,670	3,507	54,793
1,000	3,086	2,428	1,000	3,694	2,554	2,252	3,938	1,000	1,000	1,000	2,255	2,561	1,000	1,000	2,241	4,026	3,389	2,731	3,507	45,663
2,732	3,086	3,914	1,899	3,694	4,095	3,754	2,357	1,000	1,000	2,596	1,000	4,100	1,000	2,109	1,000	2,536	3,389	2,014	3,507	50,782
1,000	3,086	3,914	3,201	2,250	2,554	2,252	3,938	1,000	1,000	1,000	2,255	4,100	2,679	3,516	2,241	4,026	2,082	2,014	3,507	51,616
2,732	3,086	2,428	1,899	3,694	4,095	3,754	3,938	1,000	2,598	1,000	2,255	2,561	1,000	3,516	1,000	2,536	2,082	2,014	3,507	50,695
1,000	3,086	3,914	1,899	2,250	4,095	3,754	3,938	2,607	2,598	2,596	2,255	4,100	1,000	3,516	2,241	4,026	2,082	2,014	3,507	56,478
2,732	3,086	3,914	1,000	3,694	4,095	3,754	3,938	2,607	2,598	2,596	3,635	4,100	2,679	3,516	2,241	2,536	2,082	2,731	3,507	61,041
2,732	3,086	3,914	1,899	3,694	4,095	2,252	2,357	2,607	2,598	2,596	2,255	4,100	1,000	2,109	2,241	4,026	3,389	2,731	3,507	57,189
2,732	3,086	3,914	3,201	3,694	2,554	3,754	2,357	2,607	1,000	2,596	3,635	4,100	2,679	2,109	1,000	2,536	3,389	3,670	3,507	58,120
1,000	3,086	3,914	1,899	3,694	4,095	3,754	3,938	2,607	2,598	1,000	2,255	4,100	1,000	2,109	1,000	4,026	1,000	2,731	3,507	53,313
2,732	3,086	3,914	3,201	2,250	4,095	2,252	3,938	1,000	2,598	1,000	3,635	4,100	2,679	2,109	2,241	2,536	2,082	3,670	3,507	56,626
2,732	3,086	3,914	3,201	3,694	2,554	3,754	2,357	2,607	1,000	2,596	3,635	4,100	2,679	3,516	2,241	4,026	3,389	2,731	3,507	61,319
2,732	3,086	2,428	3,201	3,694	2,554	3,754	3,938	2,607	2,598	2,596	3,635	2,561	2,679	3,516	2,241	4,026	3,389	3,670	3,507	62,412
1,000	3,086	2,428	3,201	3,694	2,554	3,754	3,938	2,607	2,598	1,000	3,635	2,561	2,679	3,516	3,524	2,536	3,389	2,731	3,507	57,938
2,732	3,086	3,914	1,000	2,250	2,554	3,754	3,938	1,000	2,598	1,000	3,635	4,100	2,679	3,516	2,241	4,026	2,082	3,670	3,507	57,282
2,732	3,086	3,914	3,201	3,694	4,095	3,754	2,357	2,607	2,598	2,596	2,255	4,100	2,679	3,516	3,524	2,536	1,000	2,731	3,507	60,482
2,732	3,086	3,914	1,000	3,694	2,554	3,754	3,938	2,607	1,000	2,596	3,635	4,100	2,679	2,109	2,241	4,026	2,082	3,670	3,507	58,925
2,732	3,086	3,914	3,201	2,250	4,095	3,754	3,938	1,000	2,598	2,596	3,635	4,100	2,679	3,516	3,524	2,536	3,389	2,731	3,507	62,781
2,732	3,086	2,428	3,201	3,694	4,095	3,754	2,357	2,607	2,598	2,596	3,635	2,561	2,679	3,516	2,241	4,026	3,389	3,670	3,507	62,372
2,732	3,086	3,914	3,201	3,694	4,095	3,754	3,938	2,607	2,598	2,596	2,255	4,100	2,679	3,516	3,524	2,536	2,082	2,731	3,507	63,145
2,732	3,086	3,914	3,201	3,694	2,554	3,754	3,938	2,607	2,598	1,000	3,635	4,100	2,679	3,516	1,000	4,026	3,389	1,000	3,507	59,929
2,732	3,086	3,914	3,201	2,250	4,095	3,754	3,938	2,607	1,000	2,596	1,000	4,100	2,679	3,516	2,241	2,536	2,082	1,000	3,507	55,835
2,732	3,086	1,000	3,201	3,694	4,095	3,754	2,357	2,607	2,598	2,596	2,255	4,100	2,679	3,516	3,524	4,026	3,389	2,014	3,507	60,730

2,732	3,086	3,914	1,899	3,694	4,095	3,754	3,938	1,000	2,598	2,596	2,255	4,100	1,000	2,109	3,524	2,536	2,082	2,731	3,507	57,151
2,732	3,086	2,428	3,201	3,694	4,095	2,252	3,938	2,607	2,598	2,596	3,635	2,561	2,679	2,109	3,524	4,026	3,389	2,014	3,507	60,672
2,732	3,086	2,428	1,899	3,694	4,095	3,754	3,938	1,000	2,598	2,596	3,635	2,561	1,000	2,109	2,241	2,536	2,082	2,014	3,507	53,506
2,732	3,086	2,428	3,201	3,694	2,554	3,754	3,938	2,607	2,598	2,596	3,635	2,561	2,679	2,109	2,241	2,536	3,389	1,000	3,507	56,845
2,732	3,086	2,428	1,000	2,250	4,095	3,754	3,938	2,607	2,598	2,596	3,635	2,561	1,000	3,516	1,000	2,536	2,082	1,000	3,507	51,922
2,732	1,000	1,000	3,201	2,250	4,095	3,754	3,938	2,607	1,000	1,000	3,635	2,561	2,679	2,109	1,000	2,536	3,389	1,000	3,507	48,993
2,732	3,086	3,914	1,899	3,694	4,095	2,252	3,938	2,607	1,000	2,596	1,000	4,100	1,000	3,516	2,241	2,536	3,389	2,014	3,507	55,116
2,732	3,086	2,428	3,201	3,694	4,095	3,754	3,938	2,607	1,000	2,596	3,635	2,561	2,679	2,109	2,241	4,026	3,389	2,731	3,507	60,010
2,732	3,086	3,914	3,201	3,694	4,095	3,754	3,938	2,607	1,000	2,596	2,255	4,100	2,679	3,516	3,524	4,026	3,389	2,731	3,507	64,344
2,732	3,086	2,428	3,201	2,250	4,095	3,754	3,938	2,607	2,598	1,000	2,255	4,100	2,679	2,109	3,524	4,026	2,082	2,014	3,507	57,986
2,732	3,086	3,914	3,201	3,694	4,095	3,754	3,938	1,000	1,000	2,596	2,255	4,100	2,679	3,516	2,241	2,536	2,082	1,000	3,507	56,927
2,732	3,086	3,914	3,201	3,694	4,095	3,754	3,938	2,607	2,598	1,000	3,635	4,100	2,679	2,109	2,241	4,026	3,389	1,000	3,507	61,305
1,000	3,086	2,428	3,201	3,694	4,095	3,754	3,938	2,607	2,598	1,000	3,635	2,561	2,679	3,516	3,524	2,536	2,082	1,000	3,507	56,442
2,732	3,086	3,914	3,201	3,694	4,095	3,754	3,938	2,607	1,000	1,000	2,255	4,100	2,679	3,516	2,241	4,026	3,389	1,000	3,507	59,734
1,000	3,086	3,914	3,201	3,694	4,095	3,754	3,938	2,607	2,598	2,596	3,635	4,100	2,679	3,516	1,000	4,026	3,389	2,014	3,507	62,348
2,732	3,086	2,428	3,201	3,694	4,095	3,754	2,357	2,607	1,000	1,000	3,635	2,561	2,679	3,516	3,524	2,536	3,389	1,000	3,507	56,302
2,732	1,000	3,914	3,201	2,250	2,554	3,754	2,357	2,607	2,598	2,596	3,635	4,100	2,679	1,000	3,524	2,536	3,389	2,014	3,507	55,946
2,732	3,086	3,914	3,201	3,694	4,095	3,754	3,938	2,607	1,000	1,000	2,255	4,100	2,679	2,109	3,524	4,026	3,389	2,014	3,507	60,624
1,000	3,086	2,428	3,201	3,694	4,095	3,754	3,938	2,607	2,598	2,596	2,255	0,000	2,679	3,516	2,241	4,026	2,082	1,000	3,507	54,304
2,732	3,086	3,914	3,201	3,694	4,095	3,754	2,357	1,000	1,000	2,596	2,255	4,100	2,679	3,516	2,241	2,536	3,389	2,014	3,507	57,666
2,732	3,086	3,914	3,201	2,250	2,554	2,252	3,938	1,000	1,000	1,000	3,635	4,100	2,679	3,516	2,241	4,026	3,389	2,014	3,507	56,034

## TRANSFORMASI DATA ORDINAL KE INTERVAL VARIABEL $X_2$

### Succesive Interval

Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Jumlah
2,081	4,056	3,492	3,454	2,480	15,563
1,000	2,791	1,000	1,000	2,480	8,271
2,081	4,056	3,492	2,194	2,480	14,303
2,081	2,791	2,151	3,454	3,860	14,338
1,000	2,791	1,000	2,194	2,480	9,466
2,081	1,876	2,151	1,000	2,480	9,588
1,000	2,791	2,151	1,000	2,480	9,423
2,081	1,000	1,000	2,194	3,860	10,135
2,081	2,791	3,492	1,000	2,480	11,844
1,000	2,791	2,151	1,000	1,564	8,506
2,081	4,056	2,151	2,194	2,480	12,962
2,081	4,056	2,151	2,194	2,480	12,962
2,081	1,876	3,492	2,194	3,860	13,503
2,081	2,791	2,151	1,000	2,480	10,503
1,000	1,876	2,151	1,000	3,860	9,888
1,000	2,791	3,492	3,454	2,480	13,217
2,081	2,791	3,492	2,194	1,564	12,122
1,000	1,000	1,000	1,000	3,860	7,860
2,081	4,056	2,151	2,194	2,480	12,962
3,318	4,056	3,492	2,194	3,860	16,920
2,081	4,056	3,492	2,194	3,860	15,683
3,318	2,791	3,492	2,194	1,000	12,795
3,318	2,791	3,492	3,454	3,860	16,915
3,318	4,056	2,151	2,194	3,860	15,580
2,081	4,056	2,151	3,454	3,860	15,602
3,318	2,791	3,492	2,194	3,860	15,655
1,000	1,876	1,000	1,000	2,480	7,356
3,318	4,056	2,151	3,454	2,480	15,460
2,081	4,056	2,151	3,454	3,860	15,602
3,318	4,056	3,492	2,194	2,480	15,540
3,318	2,791	3,492	3,454	3,860	16,915
2,081	4,056	3,492	2,194	3,860	15,683
3,318	4,056	3,492	3,454	2,480	16,800
3,318	4,056	3,492	2,194	3,860	16,920
3,318	4,056	2,151	3,454	3,860	16,840
3,318	2,791	3,492	3,454	3,860	16,915
3,318	4,056	3,492	2,194	3,860	16,920
2,081	4,056	3,492	2,194	3,860	15,683
3,318	4,056	3,492	3,454	2,480	16,800
2,081	4,056	3,492	3,454	2,480	15,563
3,318	4,056	3,492	3,454	2,480	16,800
1,000	1,876	1,000	1,000	2,480	7,356
3,318	2,791	2,151	3,454	2,480	14,195
3,318	2,791	3,492	2,194	3,860	15,655
3,318	2,791	3,492	3,454	2,480	15,535
3,318	2,791	3,492	2,194	3,860	15,655
3,318	4,056	2,151	2,194	3,860	15,580
2,081	2,791	3,492	2,194	3,860	14,418
3,318	4,056	2,151	2,194	3,860	15,580
3,318	4,056	2,151	3,454	2,480	15,460
3,318	2,791	2,151	2,194	3,860	14,315
3,318	4,056	3,492	3,454	3,860	18,180
3,318	2,791	2,151	3,454	2,480	14,195
3,318	4,056	3,492	3,454	3,860	18,180
1,000	1,876	2,151	1,000	1,000	7,027
2,081	1,876	3,492	2,194	1,000	10,643

## TRANSFORMASI DATA ORDINAL KE INTERVAL VARIABEL Y

### Successive Interval

Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Jumlah
1,000	1,000	2,603	3,385	3,544	3,676	3,721	1,000	3,998	2,435	2,598	28,959
2,221	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,564	1,000	1,000	2,435	1,000	14,221
2,221	1,000	2,603	1,000	3,544	2,154	2,353	1,000	2,510	3,919	1,000	23,304
3,507	1,000	2,603	3,385	3,544	3,676	1,000	1,000	2,510	2,435	1,000	25,660
1,000	1,000	2,603	3,385	3,544	2,154	2,353	1,000	1,000	1,000	1,000	20,039
1,000	1,000	2,603	3,385	1,965	1,000	1,564	1,000	2,510	2,435	2,598	21,060
2,221	1,000	1,000	1,000	1,965	2,154	2,353	1,000	2,510	2,435	1,000	18,638
3,507	2,596	1,000	3,385	1,965	3,676	2,353	2,643	2,510	2,435	1,000	27,069
2,221	2,596	1,000	3,385	3,544	2,154	1,000	1,000	2,510	2,435	1,000	22,846
3,507	2,596	1,000	3,385	3,544	3,676	2,353	1,000	2,510	2,435	1,000	27,006
1,000	2,596	1,000	3,385	3,544	2,154	2,353	1,000	2,510	1,000	1,000	21,542
2,221	2,596	2,603	3,385	3,544	2,154	3,721	2,643	2,510	2,435	1,000	28,812
3,507	1,000	1,000	1,000	1,000	2,154	1,000	1,000	2,510	2,435	1,000	17,606
2,221	2,596	2,603	3,385	3,544	2,154	2,353	2,643	3,998	3,919	2,598	32,013
2,221	1,000	1,000	3,385	3,544	3,676	2,353	1,000	2,510	2,435	1,000	24,123
2,221	2,596	2,603	1,959	3,544	3,676	2,353	2,643	2,510	3,919	1,000	29,023
1,000	2,596	1,000	1,959	3,544	2,154	3,721	2,643	2,510	2,435	1,000	24,563
1,000	1,000	2,603	3,385	3,544	3,676	3,721	2,643	3,998	2,435	1,000	29,004
3,507	1,000	1,000	1,959	3,544	2,154	2,353	2,643	3,998	3,919	2,598	28,674
3,507	2,596	2,603	1,959	3,544	3,676	2,353	2,643	3,998	3,919	2,598	33,395
2,221	2,596	1,000	3,385	3,544	3,676	3,721	2,643	3,998	2,435	1,000	30,218
1,000	1,000	2,603	1,959	3,544	3,676	3,721	2,643	2,510	2,435	1,000	26,090
1,000	1,000	2,603	3,385	3,544	3,676	2,353	2,643	3,998	2,435	2,598	29,234
2,221	2,596	2,603	3,385	3,544	3,676	3,721	2,643	3,998	3,919	2,598	34,902
3,507	2,596	2,603	3,385	3,544	3,676	3,721	2,643	3,998	2,435	1,000	33,107
2,221	1,000	2,603	1,959	3,544	3,676	3,721	2,643	2,510	2,435	2,598	28,909
2,221	2,596	2,603	3,385	3,544	3,676	2,353	2,643	3,998	3,919	2,598	33,534
2,221	1,000	2,603	3,385	1,965	3,676	2,353	1,000	3,998	3,919	2,598	28,717
3,507	1,000	1,000	3,385	1,965	3,676	3,721	2,643	2,510	3,919	2,598	29,922
3,507	2,596	2,603	3,385	1,965	3,676	2,353	2,643	3,998	3,919	1,000	31,644
1,000	2,596	1,000	3,385	1,965	3,676	2,353	2,643	3,998	3,919	1,000	27,534
2,221	2,596	2,603	3,385	3,544	3,676	3,721	2,643	2,510	3,919	2,598	33,414
3,507	2,596	1,000	3,385	3,544	3,676	3,721	2,643	2,510	3,919	2,598	33,098
3,507	2,596	2,603	1,959	3,544	3,676	2,353	2,643	3,998	3,919	2,598	33,395
2,221	2,596	1,000	3,385	3,544	3,676	3,721	1,000	3,998	3,919	2,598	31,657
2,221	2,596	2,603	1,959	3,544	3,676	3,721	2,643	2,510	3,919	2,598	31,989
2,221	1,000	1,000	3,385	3,544	2,154	3,721	2,643	3,998	3,919	1,000	28,585
3,507	1,000	2,603	1,959	3,544	3,676	3,721	2,643	2,510	3,919	2,598	31,678
3,507	1,000	1,000	3,385	3,544	3,676	3,721	1,000	3,998	3,919	1,000	29,749
3,507	1,000	2,603	1,959	3,544	3,676	3,721	2,643	3,998	2,435	2,598	31,683
2,221	1,000	1,000	3,385	3,544	2,154	3,721	1,000	3,998	0,000	2,598	24,620
2,221	1,000	2,603	1,959	3,544	3,676	3,721	2,643	3,998	2,435	1,000	28,799
2,221	1,000	1,000	3,385	3,544	2,154	3,721	2,643	3,998	3,919	1,000	28,585
3,507	2,596	2,603	3,385	3,544	3,676	3,721	1,000	2,510	3,919	2,598	33,058
3,507	2,596	1,000	3,385	3,544	3,676	3,721	1,000	2,510	3,919	2,598	31,455
3,507	2,596	2,603	3,385	3,544	3,676	3,721	2,643	3,998	3,919	2,598	36,188
3,507	2,596	1,000	3,385	1,965	3,676	3,721	2,643	3,998	2,435	2,598	31,523
1,000	1,000	2,603	3,385	3,544	2,154	3,721	2,643	3,998	2,435	2,598	29,080
2,221	1,000	1,000	3,385	3,544	3,676	3,721	2,643	3,998	3,919	2,598	31,703
2,221	1,000	2,603	3,385	3,544	3,676	3,721	2,643	2,510	2,435	2,598	30,335
2,221	1,000	1,000	3,385	3,544	3,676	2,353	2,643	3,998	3,919	1,000	28,738
2,221	2,596	2,603	3,385	3,544	3,676	3,721	2,643	2,510	3,919	1,000	31,817
2,221	1,000	2,603	1,959	3,544	3,676	3,721	2,643	3,998	3,919	2,598	31,881
2,221	2,596	2,603	3,385	3,544	3,676	3,721	2,643	3,998	3,919	2,598	34,902
3,507	1,000	2,603	3,385	3,544	3,676	3,721	2,643	2,510	3,919	2,598	33,104
3,507	2,596	1,000	3,385	1,965	3,676	2,353	2,643	2,510	3,919	2,598	30,151

## ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2
  /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
  /RESIDUALS NORMPROB(ZRESID)
  /SAVE RESID.
  
```

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Knowledge Sharing, Etika Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,539 <sup>a</sup>	,291	,264	3,958431

a. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing, Etika Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	340,317	2	170,158	10,859	,000 <sup>b</sup>
	Residual	830,466	53	15,669		
	Total	1170,783	55			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing, Etika Kerja

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,396	4,334		2,399	,020
	Etika Kerja	,218	,086	,325	2,535	,014
	Knowledge Sharing	,465	,191	,312	2,431	,018

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,813	1,230
,813	1,230

### Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model			Knowledge Sharing	Etika Kerja
1	Correlations	Knowledge Sharing	1,000	-,432
		Etika Kerja	-,432	1,000
	Covariances	Knowledge Sharing	,037	-,007
		Etika Kerja	-,007	,007

a. Dependent Variable: Kinerja

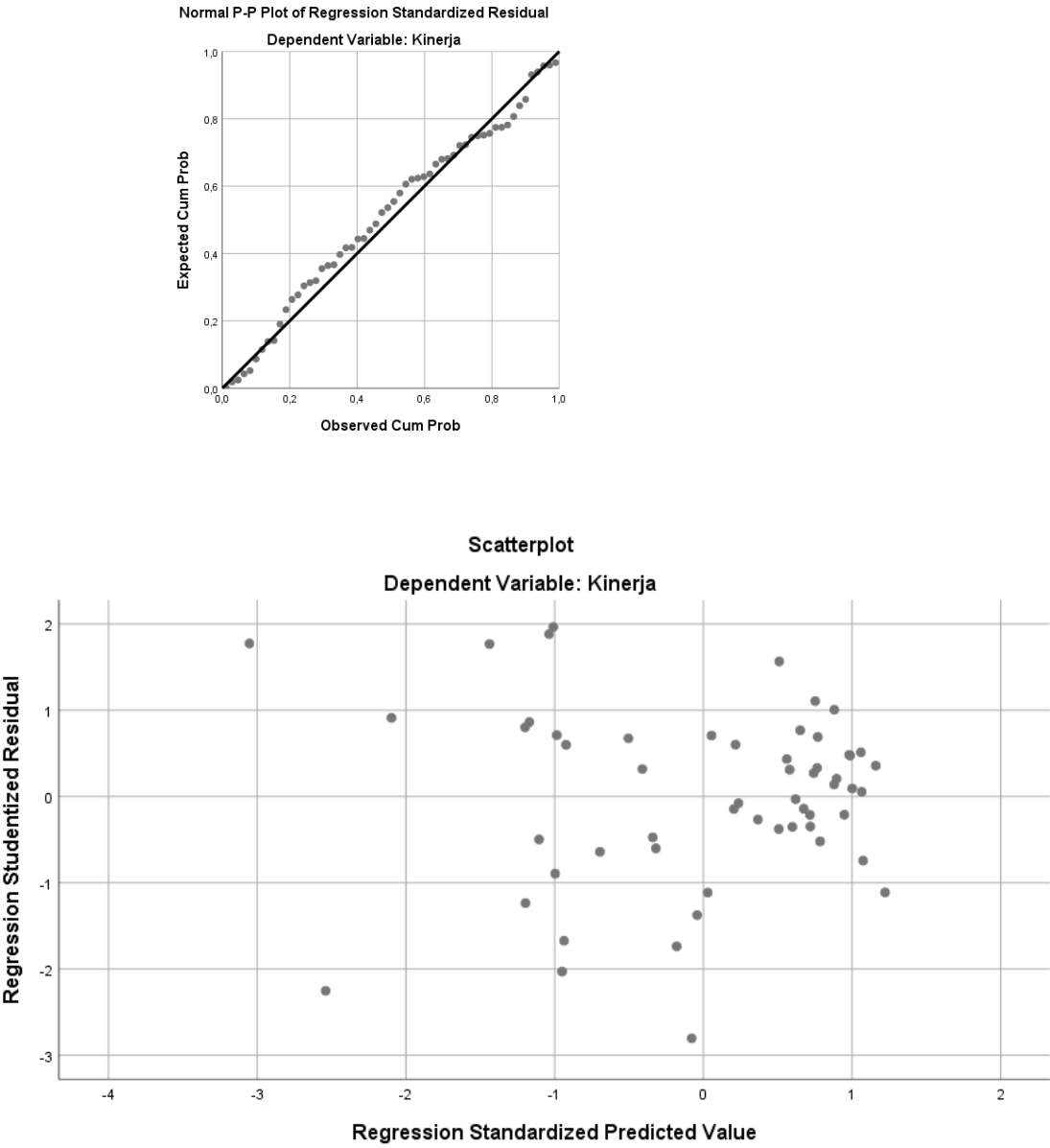
### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Etika Kerja	Knowledge Sharing
1	1	2,966	1,000	,00	,00	,00
	2	,027	10,544	,13	,05	,94
	3	,007	20,121	,86	,95	,05

a. Dependent Variable: Kinerja



# Charts



```

NPAR TESTS
  /K-S (NORMAL) =RES_1
  /MISSING ANALYSIS.

```

## NPar Tests

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,88579324
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,072
	Negative	-,072
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



**YAYASAN PENDIDIKAN PANCASAKTI TEGAL**  
**UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
PROGDI : MANAJEMEN, AKUNTANSI, DAN MANAJEMEN PAJAK  
(STATUS TERAKREDITASI)  
Jl. Halmahera Km. 1 Telp. (0283) 355720 Tegal

Nomor : 162/K/E/FEB/UPS/II/2020 Tegal, 05 Februari 2020  
Lampiran : -  
Perihal : Ijin Penelitian

Kepada : Yth. Kepala SPBU Muri Tegal  
Jl. Raya Dampyak No.134 Petoren Dampyak Kramat Tegal  
Di. Tegal

Dengan hormat, salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis mahasiswa diwajibkan mengadakan penelitian sebagai bahan menyusun skripsi.

Berkenaan dengan hal itu, mohon berkenaan Bapak membantu memberi data yang diperlukan dalam penelitian tersebut kepada mahasiswa :

N a m a : Devy Ocktapiyanti  
NPM : 4116500056  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Etika Kerja dan Knowledge Sharing  
terhadap Kinerja Karyawan SPBU Muri Tegal

Atas bantuan dan kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih,

Dekan

Dr. Dien Noviany R., S.E., M.M., Akt., CA  
NIDN. 0628117502



**SPBU MURI 44.521.08**  
Jalan Raya Dampyak Km. 3,5 Tegal  
Telp (0283) 350106  
Email spbumuri.smu@gmail.com



### **SURAT KETERANGAN**

Kepada Yth :  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Pancasakti Tegal  
Di Tempat

Dengan Hormat,  
Yang bertanda tangan di bawah ini :  
Nama : Bangun Tri Yulianto  
Jabatan : Supervisor

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :  
Nama : Devy Ocktapiyanti  
NIM : 4116500056  
Universitas : Pancasakti Tegal  
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi


Telah kami setuju untuk mengadakan penelitian di SPBU MURI TEGAL dengan Judul Skripsi :

**“PENGARUH ETIKA KERJA DAN *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN SPBU MURI TEGAL”**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat di gunakan sebagaimana mestinya.

Tegal, 20 Agustus 2020

Supervisor,

  
Bangun Tri Yulianto

